



RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES EN LA INAPLICACIÓ DE CONDICIONS DE TREBALL ESTABLERTES EN CONVENIS COL·LECTIUS

Normativa aplicable

- Article 82.3 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, Text refós aprovat per Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març (ET).
- Capítol III del Decret 51/2013, de 29 de novembre, pel qual es crea i regula la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.

Objecte i àmbit d'actuació de la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears

La Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears s'ha creat per mitjà del Decret 51/2013, de 29 de novembre (BOIB núm. 166, de 30 de novembre), que dedica el Capítol III a les funcions decisòries, en l'exercici de les quals la Comissió ha de resoldre les discrepàncies sorgides entre l'empresa i els representants dels treballadors en cas de desacord en els procediments d'inaplicació de les condicions de treball en el conveni col·lectiu aplicable, sempre que concorrin les circumstàncies que estableix l'article 82.3 ET i que la inaplicació afecti a centres de treball de l'empresa situats en el territori de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Requisits d'actuació de la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears

Per poder sol·licitar l'actuació de la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius, han de concórrer les circumstàncies següents:

- a) Que no s'hagi sol·licitat la intervenció de la comissió paritària del conveni col·lectiu o, si s'ha sol·licitat, que no s'hi hagi arribat a acord. La intervenció de la comissió paritària és preceptiva quan així es prevegi en el conveni col·lectiu.
- b) Que no siguin aplicables els procediments establerts en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic prevists en l'article 83 ET per resoldre de manera efectiva les discrepàncies, inclòs el compromís previ de sotmetre-les a un arbitratge vinculant, o quan en el cas que s'hagi recorregut a aquests procediments, no s'hagi resolt la discrepància.

Legitimació per sol·licitar l'actuació de la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears

Estan legitimats per sol·licitar l'actuació de la Comissió consultiva per resoldre les discrepàncies per falta d'acord en els procediments d'inaplicació de condicions de treball previstes en un conveni col·lectiu d'acord amb l'article 82.3 ET:

- Les empreses
- Els representants legals dels treballadors. Si en l'empresa no hi ha aquesta representació legal, els treballadors poden atribuir la seva representació a una comissió designada de conformitat amb l'article 41 ET.

Causes que poden fonamentar la inaplicació de convenis col·lectius

La inaplicació de determinades matèries regulades en conveni col·lectiu s'ha de basar en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.



- a) Causes econòmiques:
S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa es desprèn una situació econòmica negativa, en casos com els d'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'entén que la disminució es persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat en el mateix trimestre de l'any anterior.
- b) Causes tècniques:
S'entén que concorren causes tècniques quan es produeixen canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels mitjans o instruments de producció.
- c) Causes organitzatives:
S'entén que concorren causes organitzatives quan es produeixen canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball de persones o en la manera d'organitzar la producció.
- d) Causes de producció:
S'entén que concorren causes productives quan es produeixen canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar en el mercat.

Matèries que poden ser objecte d'inaplicació de convenis col·lectius

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 ET.
- g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

Procediment

- Inici: El procediment s'inicia a instància de part per mitjà d'una sol·licitud.
- Forma de presentació.
 - **Preferentment**, per mitjans electrònics en la seu de la Direcció General de Treball i Salut Laboral a la **bústia de correu electrònic ccccib@caib.es**.
 - En el Registre general de la Conselleria d'Economia i Competitivitat o per mitjà de qualsevol de les formes previstes en dret, d'acord amb el que disposa l'article 38.4 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú (BOE núm. 285, de 27 de novembre).
 - **En qualsevol cas**, ha d'anar acompanyada de la documentació preceptiva (vegeu l'annex d'aquest document).
- Comunicació de la sol·licitud a l'altra part. La part que presenta la sol·licitud n'ha de lliurar una còpia a l'altra part immediatament després que l'hagi formalitzat en la seu electrònica o en el Registre de la Direcció General de Treball i Salut Laboral, amb indicació del nombre que se l'hi ha assignat. La part que inicia el procediment ha d'acreditar haver complert amb aquest tràmit.



- Requeriment d'esmena a la part sol·licitant. Un cop rebuda la sol·licitud, el secretari de la Comissió ha de comprovar que compleix els requisits establerts en el Decret 51/2013 i que s'ha complert el tràmit de comunicar la presentació a l'altra part. Si no és així, ha de requerir a la persona sol·licitant perquè esmeni els defectes en el termini de deu dies, amb l'advertència que si no ho fa així, se la tindrà per desistida de la petició amb arxiu de les actuacions. Si s'esmenen les deficiències, el termini de 25 dies per resoldre, començarà a comptar des de la data en què s'ha completat la sol·licitud.

Tramitació

- Sol·licitud d'al·legacions a la part contrària en la controvèrsia

Després de comprovar que la sol·licitud reuneix els requisits establerts o que s'ha completat la sol·licitud, el secretari de la Comissió ha de comunicar immediatament a l'altra part de la discrepància que s'ha iniciat el procediment perquè presenti les al·legacions que consideri pertinents en el termini de cinc dies, preferentment en la seu electrònica o, si no, en el Registre de la Direcció General de Treball i Salut Laboral.

- Elecció del mecanisme de solució de la discrepància

Així mateix, el secretari de la Comissió ha d'enviar per correu electrònic la sol·licitud als membres de la Comissió perquè es pronunciïn en el termini d'un dia sobre si el procediment que se seguirà per resoldre la discrepància serà en el si de la mateixa o per mitjà de la designació d'un àrbitre extern, sense perjudici de la conformitat de les parts en l'elecció del procediment.

Els membres de la Comissió han de trametre les respostes al secretari per la mateixa via electrònica. El secretari ha de computar els vots sobre el sistema de votació i ha de trametre als membres de la Comissió els resultats de les respostes obtingudes, també per via electrònica.

Si en el termini d'un dia esmentat la majoria absoluta dels membres de la Comissió no donen una resposta coincident, la discrepància s'ha de resoldre en el si de la Comissió.

Decisió en el sí de la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears

- Tramesa de documentació als membres de la Comissió:

Quan la discrepància s'hagi de resoldre en el si de la Comissió, el secretari ho ha de comunicar a la resta de membres per via electrònica i els ha de trametre la documentació que consti en l'expedient amb indicació del termini màxim per resoldre.

- Contingut de la decisió:

La decisió ha de ser motivada, ha de resoldre la discrepància i s'ha de pronunciar sobre la inaplicació de les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu, tenint en compte si concorren o no causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció i, si n'és el cas, la valoració de la causa o causes al·legades per a la inaplicació sol·licitada i els seus efectes en els treballadors afectats, com també sobre la duració del període d'inaplicació de les condicions de treball. Es pot acceptar la pretensió d'inaplicació en els propis termes sol·licitats o modificar-la.

- Notificació de la decisió:

La decisió s'ha de comunicar a les parts afectades per la discrepància. També s'ha de comunicar a l'autoritat laboral només a efectes de dipòsit.



- Eficàcia de la decisió:
La decisió de la Comissió serà vinculant i d'execució immediata.
- Recursos:
- La decisió es podrà recórrer d'acord amb el procediment i en base a les causes establertes en l'article 91 ET.

Opció pel procediment arbitral.

- Designació d'àrbitre

En cas que les parts afectades per la discrepància optin per la designació d'un àrbitre, és preferent el que es disegni de comú acord.

Si no hi ha conformitat en la designació de l'àrbitre, s'ha de convocar la Comissió en el termini màxim de quatre dies des de la presentació de la sol·licitud d'inici del procediment d'inaplicació i cada un dels grups de representació de la Comissió ha de proposar una relació de dos àrbitres. De la llista resultant de sis àrbitres, cada grup ha de descartar per votacions successives el nom de l'àrbitre que consideri oportú fins que només en quedi un. L'ordre de les votacions es decidirà per sorteig.

Si no s'aconsegueix designar cap àrbitre, la decisió per resoldre la discrepància s'ha d'adoptar en el si de la comissió.

- Encàrrec de la tasca

Un cop designat l'àrbitre, la Comissió li ha de fer l'encàrrec formalment i li ha de traslladar la sol·licitud d'inici de procediment d'inaplicació i la documentació corresponent. També li ha d'indicar el termini màxim en què ha de dictar el laude. Les trameses s'han de fer per mitjans electrònics i la Comissió ha de facilitar a l'àrbitre les mesures de suport que necessiti per exercir la seva funció arbitral.

- Acceptació de la tasca per l'àrbitre i inici de l'activitat arbitral

L'àrbitre ha d'acceptar el nomenament en el termini d'un dia des de la recepció del mateix.

A continuació pot iniciar la seva activitat i pot requerir la compareixença de les parts o sol·licitar documentació complementària.

- Contingut del laude

El laude ha de ser motivat i s'ha de pronunciar, en primer lloc, sobre la concurrència de les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, que provoca la inaplicació de les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu.

Si considera que no hi concorre causa, ho ha de declarar així en el laude, amb la conseqüència que no es poden inaplicar les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu.

Si aprecia la concurrència d'alguna causa, l'àrbitre s'ha de pronunciar sobre la pretensió d'inaplicació de les condicions de treball i, a aquest efecte, ha de valorar-ne l'adequació en relació amb la causa al·legada i els seus efectes sobre els treballadors afectats.



El laude pot acceptar la pretensió d'inaplicació en els seus propis termes o proposar la inaplicació de les mateixes condicions de treball en un grau diferent d'intensitat.

L'àrbitre també s'ha de pronunciar sobre la durada del període d'inaplicació de les condicions de treball.

Notificació del laude

L'àrbitre ha de comunicar el laude a la Comissió, la qual l'ha de notificar a les parts afectades per la discrepància.

- Eficàcia del laude:

El laude serà vinculant i d'execució immediata.

Recursos:

- El laude es podrà recórrer d'acord amb el procediment i en base a les causes establertes en l'article 91 ET.



ANNEX

DOCUMENTS QUE S'HAN D'APORTAR PER SOL·LICITAR L'INICI DE PROCEDIMENT PER A LA INAPLICACIÓ DE CONDICIONS DE TREBALL ESTABLERTES EN ELS CONVENIS COL·LECTIUS SOTMESOS A LA COMISSIÓ CONSULTIVA DE CONVENIS COL·LECTIUS DE LES ILLES BALEARS.

1. Sol·licitud d'inici del procediment, en la qual han de constar les circumstàncies següents:
 - a. Identificació de la persona sol·licitant, poder de representació, si pertoca, i adreça electrònica de contacte.
 - b. Identificació de l'empresa i dels centres de treball afectats.
 - c. Identificació del conveni col·lectiu vigent del qual es pretenen inaplicar determinades condicions de treball, amb indicació del seu codi, vigència temporal i publicació en el Butlletí Oficial corresponent.
 - d. Relació detallada de les condicions de treball que se pretenen inaplicar i la seva incardinació entre les matèries susceptibles d'inaplicació.
 - e. Noves condicions de treball que es volen aplicar i període durant el qual es pretenen establir.
 - f. Motiu de la discrepància.
 - g. Nombre i classificació professional dels treballadors, desagregats per sexes, afectats per la inaplicació de les condicions de treball del conveni col·lectiu en vigor. Si afecta a més d'un centre de treball, aquesta informació s'ha de desglossar per cada un.
2. Identificació dels representants dels treballadors, amb indicació de les circumstàncies següents:
 - a. Noms i DNI
 - b. Adreça electrònica on s'han d'efectuar les comunicacions.
 - c. Informació sobre la composició de la representació dels treballadors per centres de treball, amb referència a les organitzacions a les quals puguin representar, com també de la comissió negociadora, amb indicació de si són representació unitària o elegida conforme a l'article 41.4 ET.
 - d. Relació dels representants dels treballadors que poden consultar l'estat de tramitació i rebre les notificacions relatives al procediment (nom, DNI i correu electrònic).
3. Acreditació d'haver desenvolupat el període de consultes i, si escau, les actes de les reunions que s'han dut a terme i la posició de l'altra part que ocasiona la controvèrsia.
4. En el cas d'haver sotmès la discrepància a la comissió paritària del conveni col·lectiu, acreditació del sotmetiment i pronunciament de la comissió.
5. Si pertoca, declaració de no ser aplicable a la part que insta el procediment l'acord interprofessional corresponent per a la solució efectiva de les discrepàncies a què es refereix l'article 83.2 de l'Estatut dels Treballadors.
6. En el cas que la discrepància s'hagi sotmès al procediment a què es refereix el punt anterior, acreditació del sotmetiment i resultat obtingut.
7. Conformitat, si escau, de les parts de la discrepància sobre el procediment per solucionar-la (en el si de la Comissió Consultiva o per mitjà d'arbitratge) i, si s'ha optat per un àrbitre, conformitat amb la designació, si escau.
8. Documentació relativa a la concurrència de causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. A aquests efectes, s'ha de tenir com a referència la documentació preceptiva en la comunicació d'acomiadaments col·lectius (Vegeu model de comunicació a l'autoritat laboral per a l'extinció de relacions laborals per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció en l'enllaç: <https://www.caib.es/seucaib/ca/tramites/tramite/1535989>).



S'ha de tenir en compte, a més, que en cas que les causes siguin econòmiques i consisteixin en una disminució persistent del nivell d'ingressos ordinaris o vendes, s'ha de presentar també la documentació que acrediti que s'ha produït la disminució durant dos trimestres consecutius.

DOCUMENTACIÓ OBLIGATÒRIA A INCORPORAR IMMEDIATAMENT DESPRÉS D'HAVER PRESENTAT LA SOL·LICITUD INICIAL, PER MITJÀ D'UNA SOL·LICITUD COMPLEMENTÀRIA.

- Acreditació d'haver lliurat a l'altra part de la discrepància la còpia de la sol·licitud presentada a la Comissió i de la documentació annexa a la mateixa, com també del nombre de referència assignat a la sol·licitud, per poder consultar l'estat de tramitació i rebre les notificacions relatives al procediment.

La manca de presentació d'aquesta acreditació determinarà la sol·licitud d'esmena de la mateixa en el termini de deu dies, amb l'avertència que si no s'aporta es considerarà que la persona sol·licitant desisteix de la petició i el termini per resoldre el procediment no començarà a comptar fins el dia en que s'esmeni la deficiència.

Altres documents a presentar.

- Qualsevol altre document que la persona sol·licitant consideri necessari.