

**FICHA N° 65****Inaplicación de condiciones convencionalmente pactadas***Esther Guerrero Vizuete*PREGUNTAS TIPO TEST

- 1. La modificación de condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo estatutario:**
  - a) Debe ajustarse al procedimiento previsto en el artículo 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
  - b) Debe ajustarse al procedimiento previsto en el artículo 41.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
  - c) Debe ajustarse al procedimiento previsto en el convenio colectivo que contiene las condiciones que se pretendan modificar.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 2. Para proceder a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo se requiere la previa concurrencia de:**
  - a) Una causa económica.
  - b) Una causa técnica u organizativa.
  - c) Una causa productiva.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 3. ¿El descuelgue empresarial puede afectar a cualquier condición de trabajo prevista en el convenio colectivo aplicable?**
  - a) No, el descuelgue empresarial sólo podrá referirse a condiciones de trabajo integradas en las materias que se indican en el artículo 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
  - b) Sí, la empresa podrá dejar de aplicar las condiciones de trabajo sea cual sea la materia en la que se integren.
  - c) La empresa sólo podrá dejar de aplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio si han transcurrido dos años desde que se pactó.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 4. ¿Con quién debe pactar la empresa la inaplicación de las condiciones laborales establecidas en el convenio colectivo?**
  - a) Con los representantes de los trabajadores que tengan legitimación para negociar un convenio colectivo.
  - b) Con el sindicato más representativo en la empresa.
  - c) Con los trabajadores de la empresa reunidos en asamblea.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 5. El período de consultas que debe preceder al acuerdo de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable tendrá una duración de:**
  - a) Treinta días.
  - b) Veinte días.
  - c) Quince días.
  - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 6. ¿Cuál de las siguientes materias pueden quedar afectadas por un descuelgue empresarial?**
  - a) Jornada de trabajo y régimen de trabajo a turnos.
  - b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
  - c) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
  - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

- 7. Si tras el período de consultas existe acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores para inaplicar determinadas condiciones de trabajo:**
- Se presume que concurren las causas que justifican el descuelgue empresarial.
  - No es posible impugnar el acuerdo ante la Jurisdicción Social.
  - Deberá ser aplicado durante un período mínimo de tres años.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 8. ¿Qué duración máxima tendrá el acuerdo de inaplicación de condiciones de trabajo pactado entre las partes?**
- Un año.
  - Dos años.
  - El acuerdo estará vigente hasta que sea aplicable un nuevo convenio colectivo.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 9. El acuerdo de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo:**
- Debe ser comunicado a la Autoridad laboral para su depósito.
  - Debe ser publicado en el Boletín Oficial del Estado.
  - Puede extenderse a otros centros de trabajo.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 10. En el acuerdo de inaplicación se deberá hacer constar:**
- Las nuevas condiciones de trabajo que se van a aplicar en la empresa.
  - Las razones que han llevado a la inaplicación de las condiciones de trabajo.
  - El informe favorable de la comisión paritaria del convenio.
  - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 11. El período de consultas que debe preceder a la adopción del acuerdo de inaplicación:**
- Se configura como un proceso negociador.
  - Se configura como un mero trámite preceptivo.
  - Se configura como un mero trámite dispositivo.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 12. Si un trabajador se considera perjudicado por la modificación de condiciones de trabajo contenidas en el acuerdo de inaplicación pactado:**
- Podrá proceder a la impugnación individual de los actos empresariales que se deriven de la aplicación del acuerdo de descuelgue.
  - No puede ejercer acción alguna al tratarse de un acuerdo pactado entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.
  - Sólo es posible la impugnación a través del proceso de conflicto colectivo.
  - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

### PREGUNTAS DE REPASO

- Indique los requisitos necesarios para proceder a la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo.
- ¿Cuándo se entiende que concurre una causa económica a efectos de justificar un descuelgue empresarial?
- Indique las diferencias entre la modificación sustancial de condiciones de trabajo y la inaplicación de condiciones de trabajo contenidas en un convenio colectivo.
- Si en la empresa no hay representantes de los trabajadores, ¿con quién se debe negociar la inaplicación de condiciones de trabajo contenidas en el convenio aplicable?

5. **Ante la falta de acuerdo en el período de consultas, ¿qué puede hacer la empresa para inaplicar las condiciones de trabajo contenidas en el convenio colectivo aplicable?**
6. **¿Qué eficacia jurídica tendrá el acuerdo de inaplicación de condiciones de trabajo?**

## CASOS PRÁCTICOS

### **Caso práctico núm. 1.**

La empresa multiservicios Gestión Integral, S. L. cuenta con un único centro de trabajo y una plantilla de doscientos trabajadores. Ante la situación económica negativa que viene sufriendo desde hace seis meses, la empresa se dirigió a los representantes de los trabajadores para iniciar un período de consultas con el fin de reducir la jornada establecida en el convenio colectivo aplicable en la empresa. En dicha comunicación insta a la representación legal a constituir la comisión negociadora. En el centro de trabajo el comité de empresa está integrado por cinco trabajadores pertenecientes a una candidatura independiente, dos pertenecientes a UGT, uno a CCOO y uno a USO. En la empresa, están implantadas tres secciones sindicales (UGT, CCOO y USO).

El proceso negociador se desarrolló durante treinta días, en que la empresa aportó la cuenta de pérdidas y ganancias y justificó el aumento del coste financiero de personal. Los miembros de la comisión negociadora reclaman que se aporte más documentación que acredite la decisión empresarial. Finalmente, se alcanza acuerdo para la inaplicación de las referidas condiciones de trabajo, por lo que la empresa procede a reducir la jornada y el salario a los trabajadores en los términos pactados.

Elabore un dictamen en Derecho que dé respuesta a las siguientes cuestiones:

1. ¿Quién está legitimado para integrar la comisión negociadora en representación de los trabajadores?
2. ¿Se puede exigir a la empresa que aporte más documentación durante el período de consultas?
3. ¿Es válido el acuerdo de descuelgue alcanzado excediendo de la duración del período de consultas establecida en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores?
4. ¿Podría haberse aplicado con efectos retroactivos el acuerdo alcanzado entre la empresa y la representación legal?
5. Si la empresa no hubiera alcanzado un acuerdo y, dada su situación económica, hubiera decidido aplicar la reducción de jornada y salario, ¿cómo calificaría jurídicamente esta decisión?