

Extracto de: W. Sanguinetti Raymond, *“El papel de la autonomía colectiva en la regulación de la inaplicación o descuelgue convencional”*, texto inédito

F. Desarrollo del periodo de consultas

Una cuestión de la mayor trascendencia es la relativa la determinación del espacio del que dispone la autonomía colectiva para regular el procedimiento con arreglo al cual deben llevarse a cabo las negociaciones entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En principio, lo que hace la norma es autorizar a dichos sujetos a inaplicar a nivel empresarial ciertos contenidos convencionales "previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4". Este artículo, sin embargo, si bien disciplina los alcances del aludido periodo de consultas, lo hace admitiendo expresamente la posibilidad de establecer "procedimientos específicos" en su sustitución a través de la "negociación colectiva". Ello podría inducir a pensar que, de la misma manera que ocurre en el caso de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo, la regulación del periodo de consultas contenida en el artículo 41.4 ET tiene carácter dispositivo para la autonomía colectiva en el caso del descuelgue.

De ser lo anterior correcto, los convenios colectivos podrían regular con absoluta libertad procedimientos alternativos de inaplicación de sus contenidos, con el único límite de respetar la atribución que hace legislador de la capacidad decisoria al acuerdo de empresa.

La remisión que hace el precepto, empero, no es una de carácter general al artículo 41.4 ET o a los procedimientos que puedan crearse a su amparo, sino que se vincula de manera específica con la necesidad de desarrollar un periodo de consultas "en los términos" previstos por dicho precepto. Dichos términos tienen, en virtud de ello, carácter imperativo para los supuestos de descuelgue convencional, por más que no lo tengan en el ámbito de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.¹ En consecuencia, lo dispuesto por el citado precepto materia de duración del periodo de consultas y objeto del mismo, así como respecto de la exigencia en estos casos de una obligación de "negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo", resulta de obligado respeto para los convenios colectivos.

Lo dicho conlleva, para empezar, que tales convenios no pueden imponer para la realización del periodo de consultas ningún requisito añadido a los incluidos por el legislador. Las cláusulas que, todavía con cierta frecuencia, exigen que la solicitud de descuelgue sea presentada por el empresario dentro

¹ En la misma dirección, A. Roldán Martínez, op. cit., págs. 268 -269.

de un plazo preventivo, por lo general de muy corta duración, a veces de un mes o incluso quince días, desde la publicación o la firma del convenio,² son, desde el punto de vista, manifiestamente ilegales y han de tenerse por no puestas.

De igual modo, al atribuir el artículo 82.3 ET el carácter de máximo a la duración de quince días prevista para el periodo de consultas, tampoco los convenios colectivos podrán extenderla introduciendo lapsos superiores. Las cláusulas que lo hacen en la actualidad, prolongándolo incluso hasta los treinta días,³ son también claramente contra legem. Otra cosa será que dicha duración se reduzca, como de hecho ocurre en algún caso dentro de la negociación colectiva reciente.⁴ Esta opción puede ser recusable desde la perspectiva de su conveniencia, pero no, desde luego, de su legalidad, al no impedir el citado plazo máximo duraciones inferiores.

De todas formas, no debe perderse de vista que la regulación del periodo de consultas resultante del juego combinado de los artículos 41.4 y 82.3 ET, a pesar de su carácter imperativo, deja abiertos importantes espacios de concreción de sus alcances a la autonomía colectiva. Para empezar, como se ha puesto de manifiesto, en lo que atiene a la determinación de la forma y contenido de la comunicación que el empresario debe remitir a los representantes de los trabajadores al objeto de abrir el procedimiento o el establecimiento del momento en el que debe considerarse iniciado dicho periodo, dada su muy limitada duración.⁵ Garantizar aquí que la aludida comunicación se realice, como mínimo, por escrito, a través de medio eficaz y con acuse de recibo, y entender que el periodo de consultas no debe considerarse iniciado hasta que el empresario no haya hecho entrega a la representación de los trabajadores de la documentación requerida, son aquí prácticas claramente recomendables.⁶

De igual modo, el convenio colectivo podrá aportar precisiones en torno a los alcances del "deber de negociar de buena fe" que debe presidir el desarrollo del periodo de consultas, tanto en lo relativo a la manera de cumplir con la

² Cfr., a título de ejemplo, respectivamente, el Convenio Colectivo de Empresas de Alquiler de Vehículos sin Conductor de las Islas Baleares, artículo seis, y el Convenio Colectivo de la empresa Servicios de Colaboración Integral, artículo 3. Otro supuesto es el contemplado por el II Convenio Colectivo Regional de Servicios Educativos, Extraescolares y Socioculturales para Castilla y León, artículo 29, que exige que dicha solicitud sea presentada "dentro de los dos meses a partir de la firma del presente convenio, o dentro de los dos primeros meses de los años sucesivos".

³ Muestras de esta ilegítima ampliación las tenemos en el Convenio Colectivo Estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del Comercio Exclusivista de los Mismos Materiales, artículo 9, y el Convenio Colectivo del Comercio Minorista de Carnicería-Charcutería de las Provincias de Castellón y Valencia artículo 24.

⁴ Es el caso del Convenio Colectivo de Empresas de Elaboración de Productos de Mar con Procesos de Congelación y Refrigeración, Disposición Adicional 1ª, que dispone que el periodo de consultas tendrá "una duración máxima de diez días".

⁵ Una vez más, A Roldán Martínez, "El papel emergente ...", cit., pág. 271.

⁶ Los ejemplos son aportados por la autora citada en la nota anterior, loc. cit.

obligación de información que del mismo se desprende, ⁷ como con la mecánica y periodicidad, con arreglo a la cual habrán de realizarse, como mínimo, las reuniones para poder entender que se ha cumplido con él.

Por último, los sujetos negociadores del convenio susceptible de inaplicación podrán también poner de manifiesto que el periodo de consultas habrá de tener por objeto, no sólo la aceptación o no de la propuesta empresarial descuelgue, sino también, conforme apunta el artículo 41.4, la valoración de la posibilidad de "evitar o reducir" los "efectos" de las causas alegadas mediante el recurso a medidas menos traumáticas, así como la previsión de "las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados". Ello permitirá poner de manifiesto que el descuelgue constituye, vistas las cosas desde la propia disciplina legislativa, una solución "de segundo grado", a la que es legítimo recurrir de no encontrarse otras soluciones menos drásticas para la situación, como ha sido apuntado ya.

⁷ Conforme pone de manifiesto F. Navarro Nieto, "La reforma ...", cit., pág. 45.