



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 16 DE FEBRERO DE 2022 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CORTÉS BARTOLOMÉ S.L. (47000622011988)

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa CORTÉS BARTOLOMÉ S.L., suscrito el día 21 de enero de 2022 por los representantes de la empresa y por los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo, el 25 de enero de 2022 y vista la posterior subsanación presentada por la Comisión Negociadora el 16 de febrero de 2022, conforme a los requerimientos enviados a la misma por este organismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1. a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

Primero.- Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tercero.- Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

En Valladolid, a 17 de febrero de 2022.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid.-Fdo.: María Belén Iglesia Freile.





Visto el texto del Convenio Colectivo para la empresa Cortés Bartolomé, S.L. en la provincia de Valladolid para los años 2022-2023-2024-2025, suscrito el 21 de Enero de 2022, de una parte, el representante de la empresa y de otra parte, los delegados de personal de UGT.

Acuerdan:

PRIMERO.- Inscribir dicho Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este organismo.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid.

CAPITULO I

APLICACIÓN, VIGENCIA Y COMPENSACIÓN

Artículo 1.-Ambito personal, funcional y territorial

El presente Convenio afectará y se aplicará a todo el personal de la empresa Cortés Bartolomé, S.L. y en todos los centros de trabajo que la misma tenga durante la vigencia del mismo, tanto en Valladolid capital como en su provincia.

Este convenio se aplicará a toda la plantilla de la empresa Cortés Bartolomé S.L. cualquiera que sea su categoría profesional, siempre dentro del desarrollo de la actividad empresarial de esta sociedad, de comercio al por mayor y por menor y envasado de todo tipo de productos de alimentación.

Artículo 2.-Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, independientemente de la fecha de su publicación, el 1 de enero de 2022 y su vigencia será de cuatro años, finalizando el 31 de diciembre del año 2.025

Su denuncia será automática, manteniéndose vigente el presente convenio en todos sus términos tanto económicos como normativos, hasta la firma de un nuevo convenio. Se acuerda constituir la Comisión negociadora del próximo convenio en la segunda quincena del mes de diciembre del año 2025

Artículo 3.-Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman una unidad indivisible y a efectos de aplicación práctica, será considerado globalmente en cómputo anual. Los conceptos establecidos en este Convenio absorberán y compensarán todos los existentes en la Empresa en el momento de su vigencia.





Artículo 4.-Garantía personal.

Subsistirán “ad personam”, las condiciones más beneficiosas que, a título personal, vengan disfrutando los trabajadores si, consideradas globalmente y en cómputo anual, restaren a las establecidas en este Convenio.

CAPITULO II

JORNADA

Artículo 5.-Jornada laboral.

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada laboral será de 40 horas semanales, de lunes a sábado, y cómputo anual el que resulte cada año de descontar los días de vacaciones recogidos en este convenio, así como los festivos que marquen las autoridades para cada año de vigencia de este convenio.

Artículo 6.-Calendario laboral.

En el transcurso del primer mes del año natural, empresa y trabajadores se obligan a confeccionar el calendario laboral, fijándose los periodos de vacaciones con la antelación mínima que establezca la legislación vigente.

Artículo 7.-Vacaciones.

Las vacaciones anuales de todo el personal afectado por el presente Convenio serán de veintidós (22) días laborales que se fijarán, mediante el preceptivo acuerdo, en la forma que establece el artículo anterior.

Artículo 8.-Salarios.

GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL I:

Titulados superiores y Jefes de departamento

GRUPO PROFESIONAL II:

Titulados de grado medio

GRUPO PROFESIONAL III:

Conductores

GRUPO PROFESIONAL IV:

Comerciales y Obreros profesionales

GRUPO PROFESIONAL V:

Personal sin cualificar





NIVELES SALARIALES

- Nivel 1 (Titulados superiores y Jefes de Departamento)
- Nivel 2 (Titulado grado medio)
- Nivel 3 (Conductores de 1ª, profesionales de 1ª, comerciales y oficial administrativo)
- Nivel 4 (Profesionales de 2ª y conductores con permiso tipo B)
- Nivel 5 (Profesionales de 3ª)
- Nivel 6 (Auxiliares administrativos y telefonistas)
- Nivel 7 (Peones especializados)

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2022

Nivel 1	43,20 €	salario diario /19.656,00 € anual
Nivel 2	38,02 €	salario diario /17.299,10 € anual
Nivel 3	33,46 €	salario diario /15.224,30 € anual
Nivel 4	32,56 €	salario diario /14.814,80 € anual
Nivel 5	32,11 €	salario diario /14.610,05 € anual
Nivel 6	31,50 €	salario diario /14.332,50 € anual
Nivel 7	El importe del S.M.I (salario mínimo interprofesional) en cómputo anual vigente en el año 2022.	

Para el año 2023 las tablas salariales serán las resultantes de aplicar a las tablas salariales vigentes a 31 de Diciembre de 2022 un incremento del mayor de estos dos porcentajes : el I.P.C. real anual cerrado a 31 de diciembre de 2022 más el 0,80% (cero coma ochenta por ciento) o el 0,80% (cero coma ochenta por ciento) excepto para el nivel salarial 7 que será el importe del S.M.I (salario mínimo interprofesional) en computo anual vigente en el año 2023 salvo que aplicando los anteriores porcentajes de subida el importe fuera superior a dicho S.M.I.

Para el año 2024 las tablas salariales serán las resultantes de aplicar a las tablas salariales vigentes a 31 de Diciembre de 2023 un incremento del mayor de estos dos porcentajes : el I.P.C. real anual cerrado a 31 de diciembre de 2023 más el 0,80% (cero coma ochenta por ciento) o el 0,80% (cero coma ochenta por ciento) excepto para el nivel salarial 7 que será el importe del S.M.I (salario mínimo interprofesional) en computo anual vigente en el año 2024 salvo que aplicando los anteriores porcentajes de subida el importe fuera superior a dicho S.M.I.

Para el año 2025 las tablas salariales serán las resultantes de aplicar a las tablas salariales vigentes a 31 de Diciembre de 2024 un incremento del mayor de estos dos porcentajes : el I.P.C. real anual cerrado a 31 de diciembre de 2024 más el 0,80% (cero coma ochenta por ciento) o el 0,80% (cero coma ochenta por ciento) excepto para el nivel salarial 7 que será el importe del S.M.I (salario mínimo interprofesional) en computo anual vigente en el año 2025 salvo que aplicando los anteriores porcentajes de subida el importe fuera superior a dicho S.M.I.

Artículo 9.-Antigüedad.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, no consolidarán nuevos trienios durante el período de vigencia del mismo. Por lo tanto, el número de trienios que en la actualidad tiene cada trabajador no causará variación; sin embargo, su retribución se verá incrementada, si fuere el caso, en la forma prevista en el artículo anterior.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/41

Martes, 01 de marzo de 2022

Pág 7

Artículo 10.-Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias en cuantía de treinta días de salario cada una de ellas, incluida la antigüedad, que serán abonadas los días 15 de julio, 1 de septiembre, y 15 de diciembre de cada año natural y en proporción al tiempo trabajado de dicho periodo.

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Diciembre se devengarán semestralmente y la de Septiembre anualmente.

Artículo 11.-Plus de toxicidad.

Se establece un plus de toxicidad de veinte por ciento, calculado sobre el salario y antigüedad, aplicable únicamente a los trabajadores que desempeñen su cometido en la sección de imprenta de la empresa y únicamente por los días que desempeñen su trabajo en la citada sección.

Artículo 12.-Gastos de viaje.

La empresa abonará a los trabajadores, previa justificación de los mismos, el importe de los gastos efectuados por aquellos con motivo de viajes o desplazamientos efectuados por cuenta de la misma.

Artículo 13.-Accidente de trabajo.

El trabajador en situación de I.T. derivada de accidente de trabajo percibirá, desde el primer día de hallarse en tal situación, un complemento por la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social que le corresponda y el 100% del salario que viniera percibiendo en el momento de producirse tal evento.

Artículo 14.-Seguro de Accidente de trabajo.

La empresa contratará y mantendrá en vigor durante el periodo de vigencia de este convenio un seguro colectivo de vida que garantice a todos sus trabajadores en activo y por el periodo que permanezcan en tal situación la cantidad de 50.000 (cincuenta mil) euros en caso de muerte en accidente laboral y de 60.000 (sesenta mil) euros en caso de incapacidad absoluta derivada de accidente laboral.

CAPITULO III

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 15.-Faltas de personal.

Las acciones u omisiones posibles en que incurran los trabajadores/as en las empresas se clasificarán según su índole y circunstancia que concurran, en leves, graves y muy graves.





Serán faltas leves las siguientes:

- 1.-La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta dos ocasiones en un periodo de tres meses y por un tiempo no superior a 15 minutos por día.
- 2.-La no comunicación con la antelación previa debida la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación
- 3.- Discusiones que repercutan en la buena marcha del trabajo
- 4.- Negativa a firmar el documento escrito que acredite la recepción por el trabajador de las notificaciones que le sean cursadas por la empresa.

Serán faltas graves las siguientes:

- 1.-La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de tres meses.
- 2.-El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como muy grave.
- 3.-La desatención y falta de corrección en el trato con el público y resto de trabajadores de la empresa.
- 4.-Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- 5.-La embriaguez no habitual en el trabajo.
- 6.-La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas leves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Se calificarán como muy graves las siguientes:

- 1.-La inasistencia injustificada al trabajo de dos ó más días durante el periodo de tres meses.
- 2.-El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- 3.-La simulación de enfermedad o accidente, o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente sea cual fuere su finalidad.
- 4.-La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- 5.-La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de Seguridad e Higiene, la imprudencia o negligencia en el trabajo y la falta de cumplimentación de todos aquellos partes o documentos relativos al trabajo ordenados por la empresa.
- 6.-La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en lo útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo.
- 7.-La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- 8.-El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva.
- 9.-La embriaguez habitual en el trabajo.
- 10.-La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.





- 11.-La ejecución deficiente de los trabajos encomendados.
- 12.-La disminución del rendimiento normal en el trabajo.
- 13.-Las ofensas de palabra proferidas o de obra, la falta de respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad, las ofensas físicas o verbales de naturaleza sexual, así como las agresiones físicas cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo o fuera del centro de trabajo al realizar actividad laboral
- 14.- La comisión de actos delictivos tanto dentro como fuera de la empresa y tanto dentro o fuera del horario laboral.
- 15.-La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en cuatro ocasiones durante un año.
- 16.-El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- 17.-La embriaguez habitual o toxicomanía en el centro de trabajo o realizando su actividad laboral fuera de este.
- 18.-La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa
- 19.-La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- 20.-El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- 21.-El acoso sexual.
- 22.-La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de Seguridad e Higiene, debidamente advertida.
- 23.-La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Artículo 16.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

-Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

Por faltas graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de tres a sesenta días.

Por faltas muy graves:

-Despido.

Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito. Así mismo podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa si ello procediese.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, la facultad de sancionar disciplinariamente a sus trabajadores/as, observando en todo caso las disposiciones legales en vigor.

Las faltas prescribirán (desde su conocimiento por la Empresa): las leves a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días; y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.





CAPITULO IV

CONTRATACIÓN Y CESES

Artículo 17.-Ceses

Los trabajadores fijos o temporales que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa deberán ponerlo en conocimiento de la misma y por escrito con una anticipación de 15 días naturales. De lo contrario indemnizarán a la empresa con los días de salario correspondientes a la diferencia entre los 15 días naturales y la antelación con la que hayan puesto en conocimiento de la empresa su deseo de cesar.

CAPITULO V

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 18.-Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que será responsable de su uso, sin que pueda perjudicar la formación profesional del trabajador.

Artículo 19.-Derechos sindicales.

Se respetarán todas las garantías sindicales establecidas legalmente o que se establezcan en el futuro, durante la vigencia de este Convenio.

CAPITULO VI

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO.

Artículo 20.- Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales al considerarse una falta muy grave recogida en el artículo 15 de este convenio, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, uno por parte de la empresa y otro por la parte social, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.





Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

En cualquier caso, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y demás normas concordantes, en relación con el acoso sexual y acoso por razón de sexo, medidas específicas para prevenirlos y protocolos de actuación frente a los mismos.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 21.-Comisión de vigilancia e interpretación del Convenio.

Se creará una comisión de vigilancia e interpretación del Convenio. Dicha comisión estará integrada por dos representaciones de cada una de las partes.

Artículo 22.-Cláusulas de remisión

En todo lo no expresamente pactado en este Convenio serán de aplicación las normas vigentes en materia laboral de obligado cumplimiento.

Artículo 23.- Cláusula de Descuelgue

El presente Convenio obliga tanto al empresario como a los trabajadores durante toda la vigencia del convenio.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, 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 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.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su 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.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/41

Martes, 01 de marzo de 2022

Pág 13

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas 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 mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

ID DOCUMENTO : a30mJgc1omqgsCMhynKz7J0Jy+w=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>

