

Universidad Internacional de La Rioja
Máster en el ejercicio de la abogacía

La inaplicación de
condiciones laborales en el
convenio colectivo y el
papel de la Comisión
Consultiva Nacional de
Convenios Colectivos.

Trabajo fin de máster presentado por:

Álvaro Vallejo Romero

Titulación:

Máster en el ejercicio de la abogacía

Área jurídica:

Derecho Laboral

Director/a:

Carlos Arroyo Abad

Córdoba

26 de enero de 2017

Firmado por: Álvaro Vallejo Romero

ÍNDICE

ÍNDICE DE ABREVIATURAS:.....	3
RESUMEN:.....	4
ABSTRACT:	4
1. INTRODUCCIÓN	5
2. ÁMBITO DEL DESCUELGO EMPRESARIAL.....	6
3. CAUSAS QUE PUEDEN JUSTIFICAR LA INAPLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS.	7
3.1 Causas económicas.	8
3.2 Causas técnicas.	9
3.3 Causas organizativas.	9
3.4 Causas productivas.	10
4. MATERIAS QUE PUEDEN SER OBJETO DE INAPLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS.	10
5. EL PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN.....	12
5.1. Periodo de consultas.....	12
5.2 La comisión paritaria del convenio colectivo.	15
5.3 Procedimientos regulados por los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos.....	16
6. EL PAPEL DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS	18
6.1. El procedimiento para el desarrollo de las funciones decisorias.....	19
6.1.1. Inicio del procedimiento.	19
6.1.2. Actuaciones de la CCNCC.....	22
6.1.3. Decisión a adoptar mediante la designación de un árbitro.	23
6.1.4. Decisión a adoptar en el seno de la Comisión.....	24
6.2. Resolución: Decisión y laudo arbitral.	25
6.3. Actuaciones de la CCNCC.....	27

7. LA IMPUGNACIÓN DE LAS INAPLICACIONES DE CONDICIONES PACTADAS EN CONVENIO COLECTIVO.....	34
8. IMPUGNACIÓN DE LOS ACTOS DE APLICACIÓN DEL ACUERDO DE INAPLICACIÓN.	35
9. CUESTIONES PROCESALES EN MATERIA DE IMPUGNACIÓN.	36
10. CONCLUSIONES.....	38
BIBLIOGRAFÍA.....	41

ÍNDICE DE ABREVIATURAS:

AAPP: Administraciones Públicas

ASEC V: Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales V

CC: Código Civil

CCOO: Comisiones Obreras

CE: Constitución Española

CEOE: Confederación Española de Organizaciones Empresariales

CEPYME: Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa

LEBEP: Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

LRJS: Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

MEYSS: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

RD: Real Decreto

RDL : Real Decreto Ley

Rec.: Recurso

SAN: Sentencia de la Audiencia Nacional

ss: siguientes

UGT: Unión General de Trabajadores

RESUMEN:

En el año 2012 se produjo en España la última reforma laboral, en ella se modificó sustancialmente el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, a cerca de la inaplicación de convenios colectivos. Este trabajo versará sobre cómo es hoy en día ese procedimiento de inaplicación y se hará un repaso de todo ese procedimiento. Además, este estudio también se va a entrar en el rol fundamental que ha pasado a tener la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), y se analizarán los pasos que deben de seguir los interesados cuando, en última instancia, deban de acudir a la CCNCC para resolver las discrepancias planteadas, utilizando, sobretodo, como referencia el Reglamento de la CCNCC, y planteando algunos problemas que han ido surgiendo en estos años como la competencia territorial o el pronunciamiento acerca del contenido de forma.

PALABRAS CLAVE:

Inaplicación, procedimiento, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, expedientes.

ABSTRACT:

In 2012, the last labour reform was made in Spain. According to it, the Article 82 of the Statute of Workers Rights was substantially modified as concerns to the non-application of collective agreements. Therefore, this study will be essentially focused on how this non-application process is carried out nowadays, making, as a consequence, an extensive review of it. In addition, this research will also be centered on the National Advisory Committee on Collective Agreements (NACCA) and the important role that it has come to have lately. Besides, all the steps to be followed by interested parties when, ultimately, they have to resort to the NACCA in order to resolve all the discrepancies brought up, using essentially the NACCA regulations as reference, will be also analysed. Finally, some problems such as the territorial rivalry or the statement about the content of the form, which have emerged in recent years, have been posed too.

KEY WORDS:

Non-applicability, process, National Advisory Committee on Collective Agreements and record.

1. INTRODUCCIÓN

En estos últimos años las asociaciones empresariales han venido señalando los problemas existentes en el sistema español de negociación colectiva para ajustar las condiciones de trabajo a las circunstancias económicas y productivas que pueden darse en las empresas. Hoy en día los ciclos económicos se alternan con gran rapidez, por lo que la capacidad que debe de tener una empresa para ajustarse a ellos es esencial. Con el fin de favorecer una correcta respuesta por parte de las empresas a estos cambios económicos se han alterado las reglas acerca de algunos aspectos del convenio colectivo¹.

La Reforma Laboral de 2012, que encuentra su desarrollo legislativo en la Ley 3/2012, de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, fue la encargada de efectuar esos cambios que afectaba a los convenios colectivos. Las modificaciones que se establecieron fueron las siguientes:

- Se prevé la posibilidad de descuelgue con respecto del convenio colectivo en vigor.
- Facilita la prioridad del convenio colectivo de empresa.
- Se regula el régimen de ultractividad de los convenios colectivos.

Estas tres alteraciones tenían el objetivo, antes mencionado, de favorecer una correcta respuesta a los cambios económicos por parte de las empresas, aunque, según algunos autores, estas modificaciones “vinieron a restringir la eficacia de los convenios colectivos, dando lugar a todo tipo de reacciones, la mayoría desfavorables.”², llegando a pronunciarse el propio Tribunal Constitucional a cerca de su constitucionalidad.

Este trabajo no se centrará en si la reforma sufrida en el convenio colectivo es la más adecuada o no, sino en una de las modificaciones, el procedimiento para la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo prevista en el convenio colectivo aplicable, en concreto, el papel que desarrolla la Comisión Consultiva Nacional del Convenio Colectivo (en adelante CCNCC).

Para ello debemos de acudir al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), que hace también remisión a los artículos 41.4 y 87 ET.

En primer lugar, en este artículo, el mecanismo de inaplicación de condiciones se restringe únicamente a los convenios colectivos estatutarios, en cuanto al resto de convenios deberán de regirse por lo acordado en el artículo 41 ET, en lo referente a modificaciones sustanciales³.

¹ Gorelli J. (2012). El proceso de reformas de la negociación colectiva en España. *Revista Facultad de Derecho PUCP*, 68, 193-224.

² Sempere Navarro, A & Meléndez Morillo-Velarde, L. (2014). *El “descuelgue” y otras vías de inaplicación del convenio colectivo*. Madrid: Ediciones Francis y Taylor.

³ Véase el artículo 41 del ET, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

En segundo lugar, este artículo, establece que para poder proceder a la inaplicación de las condiciones de trabajo deben concurrir causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por lo que en caso de que quede demostrado que no concurre ninguna de ellas no se podrá proceder al descuelgue.

En tercer lugar, con anterioridad a la Reforma 2012, únicamente era susceptible de descuelgue las cuestiones salariales, pero con esta nueva redacción del artículo 82.3 se ha ampliado notablemente las materias afectables, para poder así equipararlo con el listado de materias que pueden ser modificadas sustancialmente según el artículo 41 ET.

2. ÁMBITO DEL DESCUELQUE EMPRESARIAL

Antes de entrar en detalle acerca de las materias que son susceptibles de inaplicación o de las causas que puedan justificarlo debemos aclarar cuáles son los convenios colectivos que pueden ver inaplicadas algunas de sus condiciones a través del artículo 82.3 ET.

Como es sabido los convenios colectivos pueden ser estatutarios y extraestatutarios, pues bien el artículo 82.3 ET especifica que los convenios que se podrán ver afectados serán los estatutarios, es decir, cuando nos encontramos ante negociación colectiva del Título III del ET. Por lo que se excluye la aplicación de este régimen en los casos que estemos ante un convenio que no haya sido registrado y publicado conforme al Título III del ET mencionado anteriormente, es decir los convenios extraestatutarios (Sentencia del Tribunal Supremo de 23 octubre 2012 Rec. 594/2012⁴). Además, en virtud de la Sentencia de la Audiencia Nacional de 20 febrero 2013 Rec. 357/2012⁵, también se excluirán de este proceso los acuerdos en conciliación alcanzados en procesos de conflictos colectivos si no tienen la misma eficacia que un convenio estatutaria, ya sea porque no han sido suscritos por sujetos legitimados, como es el caso de la Sentencia de la Audiencia Nacional, o porque no se cumpla las formalidades del Título III del ET. En estos casos el proceso a seguir será el establecido en el artículo 40.1 del ET.

En cuanto a la duración de la inaplicación cabe decir que será mientras el convenio esté vigente, al margen del fundamento de tal vigencia, bien ordinaria o prorrogada por las partes, bien en fase de ultractividad, ya que el artículo 82.3 del ET en su párrafo 6º permite prolongar la vigencia del acuerdo de inaplicación hasta que resulte aplicable un nuevo convenio colectivo en dicha empresa, por tanto, mientras esté vigente el convenio inaplicado, incluyendo prórrogas de vigencias y periodos de ultractividad. Este párrafo 6º fue introducido acertadamente en el 2012 como mejora técnica con respecto a la versión del RDL 7/2011, que vinculaba la duración del

⁴ Véase la Sentencia del Tribunal Supremo, sala de lo social, de 23 de octubre de 2012, en concreto el fundamento de derecho 1º.

⁵ Véase la Sentencia de la Audiencia Nacional, sala de lo social, de 20 de febrero de 2013, en concreto el fundamento de derecho 6º.

acuerdo a la vigencia del convenio inaplicado y planteaba dudas sobre la inclusión de prórrogas y periodos de ultractividad.

Mención aparte merece la inaplicación de condiciones de trabajo del convenio en ámbito de las Administraciones Públicas. En la actualidad el RDL 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, introduce una habilitación general de inaplicación (*“de suspensión o modificación”*) de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral de las AAPP. Esta norma de urgencia introduce un nuevo pár. 2º en el art. 32 LEBEP, que habilita la suspensión o modificación de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral por los órganos de gobierno de las AAPP *“excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas”*, con la única condición formal de que sean informadas las Organizaciones Sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

Por su parte la Disposición adicional segunda del RDL 20/2012 aclara que *“a los efectos de lo previsto en el artículo 32 y 38.10 del Estatuto Básico del Empleado Público se entenderá que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público”*.

Esta regulación supone la introducción de un régimen específico de inaplicación de convenios para los empleados públicos sometidos a la LEBEP. Este régimen cuenta con diversas singularidades. En primer lugar, la posibilidad de la inaplicación de los convenios o acuerdos por decisión unilateral de la Administración, sin necesidad de acuerdo. En segundo lugar, la justificación causal es formalmente más restrictiva para la Administración, exigiéndose *“causa grave de interés público”*.⁶

3. CAUSAS QUE PUEDEN JUSTIFICAR LA INAPLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS.

El artículo 82.3 ET establece que el procedimiento de descuelgue de las condiciones tasadas en el mismo se realizará por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Actualmente, la referencia a las causas justificativas se ha liberado en la última etapa al no requerirse ya una situación de partida que puede afectar a la estabilidad económica de la empresa o el mantenimiento del empleo. La redacción del precepto no es tan abierta como puede llegar a parecer, ya que, para empezar, el legislador ha huido de la indicación, contenida en el artículo 41 ET respecto de las

⁶ Navarro Nieto, F. (2013). El régimen de inaplicación y modificación de convenios colectivos. *Temas Laborales* núm. 120/2013. 233-279.

modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, en el sentido de que se consideran como tales causas las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización del trabajo en la empresa. Como consecuencia, la simple mejora de la competitividad o de la productividad no bastará para avalar la inaplicación de un convenio colectivo. La redacción del precepto emparenta, más bien, con la definición de las mismas causas prevista por el artículo 51.1 ET respecto de los despidos colectivos. En ambos casos, se habla de una situación económica negativa, y se da, además, como ejemplos de la misma las pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas; mientras que las definiciones de las causas técnicas, organizativas o de producción son idénticas. La única diferencia radica en que, en nuestro caso, la disminución de los ingresos o ventas se considera persistente si afecta a dos trimestres consecutivos y no tres, como ocurre en los despidos colectivos⁷.

A continuación veremos cada grupo de causas con detenimiento.

3.1 Causas económicas.

La causa económica podría definirse como una “situación económica negativa” y se trata de un concepto genérico que debe darse en todos los casos en los que se alegue. Son tres las situaciones que, de acuerdo con el artículo 82.3 ET, pueden dar lugar al descuelgue dentro de esta causa:

- Las pérdidas actuales.
- La previsión de futuras pérdidas.
- La disminución persistente de ingresos que afecten bien a la viabilidad de la empresa, bien a la capacidad de mantener puestos de trabajo.

De estas situaciones pueden surgir algunos interrogantes. Por ejemplo, en el caso concreto de descuelgue por pérdidas actuales, el legislador no especifica ni la intensidad ni la duración que debe tener para ser relevante, lo que puede llevar a pensar que cualquier pérdida pudiera justificar el descuelgue. Según Juan Gorelli, la flexibilidad de esta concepción legal es evidente, pues todo lo que suponga pérdidas económicas de la empresa ya justificaría la decisión del descuelgue, aun cuando la cuantía de las mismas sea reducida o insignificante; lo cual puede plantear la posibilidad de utilización del descuelgue de modo abusivo. En este caso, entiende Juan Gorelli, la respuesta no es sino la de estimar que el uso antisocial del derecho no puede ser permitido en nuestro ordenamiento tal como deriva del artículo 7.2 del CC.

⁷Sanguinetti Raymond W. (2013). La inaplicación parcial o descuelgue de convenios colectivos: puntos críticos y posibles respuestas desde la autonomía colectiva. En M.I. Ramos Quintana (Dir^a) & M.C. Grau Pineda (coord.^a), *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*. (pp. 111-125). Albacete: Editorial Bomarzo.

Por otro lado, se admite la figura del descuelgue preventivo, en el que, al igual que ocurre con el apartado anterior, surgen algunos problemas. El legislador no exige un nivel de certeza en la previsión de pérdidas futuras, ni la forma en la que podría probarse las pérdidas previstas. Juan Gorelli deduce que la situación deber ser necesariamente la de un hecho o circunstancia actual, que objetivamente va a producir un efecto económico negativo en la empresa. Además la CCNCC indica que la previsión de pérdidas debe argumentarse por el empresario, aportando datos sobre la realidad presente y aún pasada de la empresa, y razonando a partir de ellos la evolución previsible de la situación de ésta⁸.

En cuanto a la disminución de ingresos ordinarios o ventas no será necesario que la empresa se encuentre en una situación con pérdidas económicas, sino que bastará que haya una reducción de los ingresos o ventas, independientemente de que la empresa continúe obteniendo beneficios. Con todo ello, a la empresa se le ofrece la posibilidad de inaplicar lo pactado en el convenio por el simple hecho de que no vea satisfecho sus expectativas económicas. Al menos, el legislador ha establecido un requisito: para entender las pérdidas como persistentes, la disminución se debe mantener durante dos trimestres consecutivos, en comparación con los mismos trimestres del año anterior.

3.2 Causas técnicas.

Conforme al artículo 82.3 ET “se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción”. Se trata de causas que se relacionan, por ejemplo, con los avances en materia de mecanización, automatización, etc., que sería necesario incorporar a la actividad productiva para evitar su obsolescencia.

La causa en la formulación del ET no se vincula a ninguna otra exigencia adicional. Se trata de dar una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, causa ésta, que normalmente se producirá en situaciones económicas negativas.

3.3 Causas organizativas.

Cuando se produzcan cambios en los ámbitos de los sistemas y en los métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, podemos decir que concurren causas organizativas para la inaplicación del convenio colectivo. En este caso, existe una necesidad de adecuar la estructura empresarial así como los medios personales y materiales de los que dispone la empresa o a las líneas de producción que desarrolla, de forma que produzca una mejor presencia en los mercados donde actúa.

⁸ Véase el expediente 16/2013 de la CCNCC

3.4 Causas productivas.

Se da causa productiva cuando se producen cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Por lo que estas causas se refieren al resultado del proceso de trabajo, a la configuración del bien o servicio producido por la empresa.

Como conclusión cabría decir que la nueva regulación supone un incremento de la capacidad empresarial para poner en marcha la inaplicación de condiciones establecidas de los convenios colectivos, pues, además de que la causa económica es más amplia hoy en día que la regulación anterior, siguiendo la regulación de las causas del despido colectivo, se han incluido las causas técnicas, organizativas y productivas, que antes no estaban presente⁹.

Además, cuando corresponda a la CCNCC la decisión acerca de la inaplicación del convenio colectivo, resulta que la parte que solicite la intervención de la CCNCC pruebe la existencia de la causa alegada para su activación, así como que pueda aportar elementos suficientes para que el tercero que resuelva, bien la misma CCNCC en su seno o un árbitro designado para el caso, pueda apreciar la concurrencia de una conexión de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad, tanto cualitativa como cuantitativa, entre la causa acreditada y la medida propuesta. Por tanto la Comisión o el árbitro deberá pronunciarse acerca de la concurrencia de las causas, pronunciamiento propio de un arbitraje jurídico, puesto que tendrá que constatarse si se dan los requisitos exigidos por el artículo 82.3 ET, y además deberá de observar si se producen conexiones de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad, pronunciamiento más identificable con el laudo de equidad, en el que la Comisión o el árbitro deben de tener un margen más elevado de autonomía, porque si no fuera así, las decisiones y laudos no serían propiamente decisorias, puesto que se condicionarían esencialmente a la intervención jurisdiccional posterior¹⁰.

4. MATERIAS QUE PUEDEN SER OBJETO DE INAPLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS.

El legislador, además de establecer un límite causal, establece un límite material, de esta forma la posibilidad de inaplicar condiciones del convenio colectivo se circunscribe a un conjunto determinado de materias. Estas materias son: jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos,

⁹ Gorelli Hernández, J. (2013). El descuelgue del convenio colectivo estatuario. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 34.

¹⁰ Véase al respecto la Sentencia de la Audiencia Nacional, sala de lo social, de 28 de enero 2013, en la que se pronuncia acerca de la impugnación del expediente 14/2012 de la CCNCC.

sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 ET y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Estas materias cuya regulación pueden verse inaplicada conforme al artículo 82.3 ET coinciden con las que pueden ser susceptibles de modificación sustancial por la vía del artículo 41.1 ET, aunque existen algunas diferencias importantes.

En primer lugar la lista de materias que establece el artículo 82.3 ET es una lista cerrada, al contrario que ocurre con la lista enumerada por el artículo 41.1 ET¹¹. Tras la Reforma Laboral el número de materias se ha visto incrementado significativamente, ya que anteriormente únicamente se hacía referencia a la inaplicación del régimen salarial.

Además, la referencia expresa que ahora se hace en el artículo 82.3 ET de la cuantía salarial como materia objeto de posible inaplicación, hace que se puedan superar las dificultades que se habían venido planteando a la hora de diferenciar qué se entendía por régimen salarial y qué se entendía por régimen de remuneración. Con la nueva redacción del artículo 82.3 ET no cabe duda que es posible inaplicar el convenio tanto en lo que se refiere a la cuantía salarial como en lo que se refiere a los criterios de cálculo pactados.

En segundo lugar, el listado que ofrece el artículo 82.3 ET aparece una novedad no prevista en el artículo 41.1 ET: las mejoras voluntarias de la Seguridad Social. Su inclusión expresa, de acuerdo con M^a Antonia Castro, amplía las posibilidades materiales de descuelgue respecto del convenio de ámbito superior, pues efectivamente con la regulación anterior al RDL 3/2012 no cabía la inaplicación del convenio superior en esta materia, en la medida en que ni estaba previsto el descuelgue por la vía del artículo 82.3 ET, que se reducía al régimen salarial, ni era posible por la vía de la modificación de condiciones de trabajo que contemplaba el artículo 41.1 ET, que limitaba materialmente las posibilidades de afectar al convenio de ámbito superior a las materias expresamente seleccionadas por el precepto¹².

Por otro lado, para completar el análisis de las materias que pueden verse afectadas por la inaplicación se requiere una delimitación en negativo, referida a las condiciones que, a pesar de su inclusión en el listado, no pueden ser modificadas. Del propio artículo 82.3 se desprende que no se admite la modificación de las materias listadas cuando esa modificación pudiese dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en el convenio referidas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o que formen parte del Plan de Igualdad aplicable en la empresa¹³.

¹¹ Sabemos que la lista de materias que proporciona el artículo 41.1 ET es una lista abierta ya que utiliza la expresión “entre otras”, expresión que no es utilizada en el artículo 82.3 ET.

¹² Castro Argüelles, M.A. (2013). *Inaplicación o “descuelgue” del convenio colectivo*. Pamplona: Editorial Aranzadi.

¹³ Goerlich Peset, J. M. (2013). *Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012*. Valencia: Tirant lo Blanch.

5. EL PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN

A la hora inaplicar condiciones laborales que se establecen en un convenio colectivo se debe de seguir el procedimiento señalado en el Estatuto de los Trabajadores. En el caso de que se dejase que la decisión la pudiese tomar de forma literal el empresario estaríamos, según el Profesor Antonio Lorente Rivas, ante una violación al derecho de la negociación colectiva reconocido en el artículo 37 de la Constitución Española, por lo que no podemos hablar de inaplicación de condiciones laborales por voluntad unilateral del empresario.¹⁴

Como hemos mencionado, el procedimiento viene recogido en el Estatuto de los Trabajadores, más concretamente en el artículo 82.3 ET. A modo de resumen podrías destacar las siguientes tres fases:

- En primer lugar nos encontramos con el periodo de consultas que fijado un plazo máximo de 15 días por remisión del artículo 82.3 ET al artículo 41.4 ET.
- En segundo lugar, si no se llegase a un acuerdo durante el periodo de consultas, es decir, dentro de dicho periodo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En el caso de que no se solicitase la intervención de esta comisión o no se llegue a un acuerdo en ella, las partes tendrá la posibilidad de acudir a los procedimientos que se establecen en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico que están previstos en el artículo 83 ET.
- Por último, si el periodo de consultas finaliza sin llegar a un acuerdo y ninguna de las partes si hubiese sometido a los procedimientos autónomos, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la CCNCC.

A continuación procederemos a analizar cada fase en exhaustividad.

5.1. Periodo de consultas.

En el apartado cuarto del artículo 41 ET las únicas indicaciones que se nos hace es que el periodo tendrá una duración no superior a 15 días y que versará sobre las causas motivadores de las decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir los efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Además de estas indicaciones, se completa con la exigencia de negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

¹⁴ Lorente Rivas, A (2011). *Modificación de las condiciones de trabajo*. En AA.VV. *La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa*. Granada: Comares

Por otro lado, en la doctrina jurisdiccional, sírvase de ejemplo la SAN de 14 de noviembre de 2012 Rec. 179/2012, se insiste en dos requisitos interconectados: la documentación e información que debe de aportar la empresa y el principio de buena fe negocial.¹⁵

Respecto del procedimiento de consultas, las exigencias documentales deben de entenderse desde un criterio finalista, la efectividad de la negociación, sin someterse a concretas exigencias formales. En este sentido, la SAN de 14 de noviembre de 2012 mencionada anteriormente, establece que *“no puede admitirse que dicho periodo se limite a una mera comunicación escrita por parte de la empresa, a un mero cambio de pareceres o a una mera propuesta, sino que la misma debe ir acompañada de una precisa, concreta y amplia documentación que posibilite una negociación real, aunque ello no puede suponer, de ningún modo, que deban cumplimentarse exigencias formalistas o exorbitantes”*. Además especifica que no bastará para anular un periodo de consultas con que la empresa no haya entregado documentos requeridos por los representantes legales de los trabajadores, ya que será necesario además que se acredite que la falta de esos documentos les impidió objetivamente la negociación efectiva durante el periodo de consultas.

Por otro lado, en cuanto a las exigencias documentales habría que tener en cuenta que existen diversos marcos jurídicos. De acuerdo con el Catedrático Federico Navarro Nieto, algunos pronunciamientos entienden aplicable el Reglamento del periodo de consulta de los despidos colectivos, suspensiones de contrato y reducciones de jornada, del RD1483/2012. Por otra parte una segunda tesis estima que al no regularse específicamente el deber de información para los periodos de consultas en los procedimientos de los arts. 40, 41 y 82.3 ET, deben aplicarse las reglas del art. 64.1 ET, que regula las exigencias generales sobre información y consulta a los representantes de los trabajadores. Y finalmente, también hay pronunciamientos con soluciones mixtas, así se prevé en la SAN de 7 de diciembre de 2012¹⁶, estableciendo que se deberá aplicar lo establecido en el artículo 64.1 ET, aunque se puede considerar una *“buena práctica en modificaciones por causa económica, porque la misma despejará cualquier duda sobre la documentación necesaria, que las empresas aporten la documentación, regulada en los arts. 6 y 7 Real Decreto 801/2011, aunque consideramos también, que no cabe una respuesta mecánica, por lo que habrá de estarse a las causas concretas en cada caso”*.¹⁷

Por lo que respecta al principio de buena fe negocial, no se estará cumpliendo en los casos en los que la medida que se adopte por la empresa no sea coincidente con la planteada en el periodo de consultas. En referencia a ello, la SAN de 21 de junio de 2013 indica que *“la empresa sólo puede apartarse de lo planteado durante*

¹⁵ Véase la Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 14 de noviembre de 2012, acerca de los dos requisitos que deben de darse en el procedimiento del periodo de consultas.

¹⁶ Véase la Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 7 de diciembre de 2012.

¹⁷ Navarro Nieto, F. (2013). El régimen de inaplicación y modificación de convenios colectivos. *Temas Laborales* núm. 120/2013. 233-279.

la misma por la concurrencia de una situación nueva que justifique la revisión de la medida, en cuyo caso debería intentar reabrir el período de consultas, salvo que la revisión se traduzca exclusivamente en una mejora notoria e indubitada de la medida a implementar, que no altere su naturaleza haciendo ineficiente el período de consultas previo”¹⁸.

En otro orden de cosas, los sujetos competentes para abrir el período de consultas con vistas a alcanzar un acuerdo de inaplicación de convenio colectivo aplicable son, según el artículo 82.3 ET, de una parte el empresario y de la otra “*los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1*” del propio ET. Según este precepto dicha legitimación puede corresponder bien a la representación electiva (delegados de personal, comités de empresa o comité intercentro, si así lo hubiera expresamente previsto el convenio colectivo de constitución) bien a la representación sindical; esto es, a las secciones sindicales que cuenten con audiencia electoral en la empresa, siempre y cuando, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa.

Finalmente, si durante este periodo de consultas se llegase a un acuerdo entre las partes, el artículo 82.3 ET reenvía a la libre voluntad de las partes tanto la fijación de las nuevas condiciones de trabajo como la duración de la inaplicación. Ahora bien, según el profesor Fernando Valdés Dal-Ré las partes que negocien un acuerdo de inaplicación no disponen de una libertad absoluta o incondicional para pactar ya que existen diferentes limitaciones que se deben de tener en cuenta.

En primer lugar y por lo que se refiere a los aspectos sustantivos, los acuerdos de inaplicación no pueden en modo alguno establecer unas condiciones de trabajo que empeoren las establecidas por las leyes, señaladamente por el ET. En tal sentido y por enunciar la idea con un ejemplo expuesto por el profesor Fernando Valdés Dal-Ré, el acuerdo de inaplicación no puede establecer un salario inferior al mínimo interprofesional, fijar una jornada semanal que supere las 40 horas o establecer un horario que desconozca los descansos mínimos entre jornadas.

Por otra parte, el art. 82.3 ET establece un tiempo máximo de duración del acuerdo de inaplicación, que no puede prolongarse “*más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa*”. Esta expresión legal, la de “*nuevo convenio aplicable en la empresa*”, ha de ser entendida en su sentido más amplio. En consecuencia y a los efectos de la regla ahora a examen, tendrá la consideración de nuevo convenio el convenio que sustituya al afectado por el descuelgue, al margen y con independencia de que los ámbitos funcional y territorial de aquél coincidan o no con los del convenio cuya inaplicación se haya pactado.

De ordinario, habrá coincidencia entre los ámbitos aplicativos de ambos, del nuevo y del desplazado en su aplicación. Pero nada impide que esa coincidencia no exista, lo que sucederá cuando la empresa quede sujeta a la disciplina de una nueva

¹⁸ Véase la Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 21 de junio de 2013, en ella se hace referencia a la buena fe negociadora y la coincidencia de la medida a inaplicar.

unidad de negociación. Tal acontecerá, por ejemplo, en cualquiera de los dos siguientes casos: 1) que el convenio inaplicado fuera sectorial, sea cual fuere su dimensión territorial (estatal, autonómico o provincial), y el nuevo fuera de empresa, de centro de trabajo, de grupo de empresa o de una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y 2) que el convenio inaplicado fuera sectorial provincial y el nuevo, por decaimiento de este concreto nivel territorial, fuera sectorial estatal o autonómico. Tal puede suceder en caso de pérdida de vigencia del convenio colectivo en su día modificado por el transcurso de un año sin alcanzar acuerdo sustitutorio (86.3 ET).¹⁹

5.2 La comisión paritaria del convenio colectivo.

Como dijimos anteriormente, durante el periodo de consultas, si no se llegase a un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a la comisión paritaria del convenio.

En efecto, según el artículo 82.3 del ET, la actuación de la comisión paritaria depende de la voluntad unilateral de una de las partes que no necesariamente debe requerir el consenso de la otra para acudir a la comisión.

Con respecto a su régimen de actuación la ley no regula ningún aspecto, aunque si deja clara, según el Profesor Juan Carlos García Quiñones, la posibilidad de que la comisión pueda actuar como instancia de la resolución de conflictos más o menos relacionados con la interpretación y aplicación del convenio, lo que significa que serán los propios convenios los que habrán de regular dicho régimen, si es que realmente se quiere potenciar su intervención en los procesos de inaplicación de condiciones de trabajo.

En este sentido, a modo de buenas prácticas, la doctrina ha individualizado las siguientes:

a) El deber y la capacidad de las Comisiones Paritarias para exigir precisión y claridad en las solicitudes de descuelgue. Lo cual habrá de estar regulado en el convenio colectivo o, supletoriamente, en el reglamento de funcionamiento interno de la empresa.

b) Conveniencia de que la solicitud de descuelgue especifique detalladamente la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo pretendidas, especificándose de entre las que establece el propio artículo 82.3 ET (jornada, horario, distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones cuando excedan de los límites del artículo 39 y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social).

¹⁹ Valdés Dal-Ré, F. (2013). Los procedimientos de inaplicación de los convenios colectivos: descuelgue salarial y modificación sustancial de condiciones de trabajo. (formato electrónico, disponible en portal.ugt.org/actualidad/2013/septiembre/b14-cgpj-fernando.pdf)

c) Exigir que la solicitud dirigida a la Comisión Paritaria se acompañe del motivo de la discrepancia, haciendo constar no solo las posiciones de las partes – que será evidente- sino también las razones de las mismas.

d) Incluir también como exigencia convencional la presentación ante la Comisión Paritaria –en la solicitud- la determinación de las nuevas condiciones de trabajo que pretenden implantarse en la empresa y su extensión temporal

e) En relación con la documentación a presentar ante la Comisión Paritaria, y desde luego, teniendo en cuenta la brevedad del plazo máximo que tiene ésta para resolver (7 días), debiera exigirse en los convenios un mínimo deber de información documental. Por ejemplo, acreditar el cumplimiento del previo período de consultas en la empresa, presentando copia de las actas de las reuniones, propuesta de nuevas condiciones de trabajo y acreditación de la concurrencia de causas económicas (para el caso de alegarse disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, presentando documentos que acrediten dicha disminución durante los últimos dos trimestres consecutivos) y similares formas de acreditación de las causas técnicas, organizativas, productivas o económicas que las establecidas en el Reglamento de despido colectivo y de suspensión de contrato y de reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, aunque más simplificadas.

f) Exigir la determinación de los trabajadores afectados por las medidas pretendidas (número, clasificación profesional y junto con el desglose correspondiente cuando el descuelgue afecte a más de un centro de trabajo).

g) Finalmente, los convenios colectivos debieran prever si la Comisión Paritaria ha de actuar como tal, en pleno o a través de comisiones delegadas por ámbitos territoriales o subsectores e incluso la posibilidad de designación de un árbitro o varios delegados de la comisión paritaria y un procedimiento para su designación ágil, por unanimidad, por mayoría o por listas con sistema de descartes sucesivos.²⁰

5.3 Procedimientos regulados por los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos.

En el caso de que no se haya solicitado la intervención de la comisión paritaria o que no se haya llegado a un acuerdo en ella, el artículo 82.3 ET abre una vía para que las partes puedan acudir a los procedimientos establecidos por los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos previstos por el artículo 83 ET. El que se pueda acudir a estos procedimientos sin que se haya pasado con anterioridad por la comisión paritaria refuerza la idea que la comisión paritaria no es un proceso obligatorio. Por otro lado, con respecto a la posibilidad de acudir a los

²⁰ García Quiñones, J.C. (2013). La comisión paritaria del convenio colectivo. *Temas laborales núm. 120/2013. Págs. 281-314.*

previsto por un acuerdo interprofesional cuando no se haya llegado a un acuerdo en la comisión paritaria, cabe destacar que la norma reitera lo regulado también por el artículo 85.3 letra e) ET, que establece como parte del contenido mínimo del convenio la actuación de la comisión paritaria, así como *“el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83”*.

En lo referente a si el acudir a estas medidas es obligatorio o no, debemos destacar que el artículo 82.3 ET señala que *“las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales”*. Por lo que es lógico afirmar que es una obligación legal para las partes, de manera que si tras el periodo de consultas no se ha llegado a un acuerdo. Se haya acudido o no a la comisión paritaria, es obligatorio acudir a los mecanismos de solución extrajudicial regulados en los acuerdos interprofesionales. En este punto es especialmente relevante la diferencia de redacción existente entre el RDL. 3/2012 y la Ley 3/2012: mientras el primero señalaba que ante el fracaso de la actuación de la comisión paritaria, *“las partes podrán recurrir”*; por el contrario, la vigente redacción utiliza la expresión *“las partes deberán recurrir”*.

El legislador no preconfigura cuáles pueden ser los mecanismos que deban regular los acuerdos interprofesionales, serán los sujetos negociadores quienes deban establecer las diferentes vías de solución; simplemente se limita el legislador a prever la posibilidad de un arbitraje vinculante; para lo cual será necesario que ambas partes afectadas estén de acuerdo y firmen un compromiso arbitral. Por lo tanto, es obligatorio acudir a los medios de solución, pero no se impone un determinado sistema de solución, por lo que debe estarse a lo regulado en los acuerdos interprofesionales. No resulta obligatorio regular ni acudir a un sistema arbitral, los acuerdos interprofesionales pueden configurar los sistemas que consideren más adecuados. De otro lado, considero que si a nivel de acuerdo interprofesional se estableciese un sistema arbitral obligatorio, dicha regulación vulneraría el derecho a la negociación colectiva, por lo que no sería factible tal regulación. Ciertamente en estos casos el compromiso arbitral parte de un acuerdo adoptado por sujetos con legitimación para negociar colectivamente que puede llegar a acuerdos sobre los mecanismos de solución extrajudicial; ahora bien, entiendo que esta posibilidad no puede suponer la imposición en los niveles inferiores de un arbitraje con carácter obligatorio, pues con ello lo que se hace es sustituir la negociación colectiva por un mecanismo alternativo, hurtando a otros sujetos con legitimación y capacidad para negociar su derecho al desarrollo efectivo de un proceso de negociación colectiva. No olvidemos a este respecto, que en el contenido del derecho a la negociación colectiva se encuentra también la posibilidad de no llegar a acuerdos, pues existe deber de negociar, no deber de acordar. En este sentido, el vigente Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos V (ASEC V) hace mención en su art. 8.1 b) a la vía del arbitraje, si bien, sólo será posible cuando ambas, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito (en idéntico sentido el art. 18.1 ASEC V). A tenor de esta regulación, se hace evidente que el arbitraje en estos

casos no tiene carácter obligatorio, respetando así la autonomía de las partes a los efectos de acudir a esta alternativa. Tal como señala el art. 82.3 ET, en caso de arbitraje, el Laudo tendrá la misma eficacia que los acuerdos en períodos de consultas.²¹

Por último, si tampoco se llegase a un acuerdo, cualquiera de las partes estará legitimada para someter la solución de la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en el caso de que las condiciones de trabajo que quisieran ser inaplicadas afectasen a centros de trabajo situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos creados por las Comunidades Autónomas a tal efecto, para el resto de los casos. A continuación se analizará con exactitud el papel que juega la CCNCC en la inaplicación de condiciones de trabajo de un convenio colectivo.

6. EL PAPEL DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

La CCNCC es un órgano de carácter colegiado de composición tripartita, que fue creado por la Disposición final octava de la ley 8/1980, de 10 de marzo, del ET, con la función de asesoramiento y consulta a las partes de la negociación colectiva en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios.

En estos treinta años de funcionamiento, la CCNCC ha visto ampliada sus funciones, incorporándose la de observatorio de la negociación colectiva para la información, estudio y difusión de la negociación colectiva.

A estas dos funciones consultivas y de observatorio de la negociación colectiva, la última reforma laboral ha añadido unas funciones decisorias en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos, que son las que verdaderamente me interesan para el desarrollo de este trabajo²².

²¹ Gorelli Hernández, J. (2013). El descuelgue del convenio colectivo estatuario. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 34.

²² Véase el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. *BOE*, 28 de septiembre de 2012, núm. 234, p. 68882-68897.

6.1. El procedimiento para el desarrollo de las funciones decisorias.

6.1.1. Inicio del procedimiento.

Antes de nada, cabe destacar que existe una obligación de tramitación electrónica de todos los trámites y comunicaciones entre la CCNCC y las partes. Por tanto, la solicitud, de parte, debe de presentarse en la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y debe contener los siguientes puntos:

- Las pretensiones de inaplicación de las condiciones de trabajo que se desea que deben corresponderse con las especificadas en el artículo 82.3, anteriormente expuestas.
- El motivo de la discrepancia, es decir, se deberá hacer constar las posiciones de las partes en el periodo de consultas.
- Las nuevas condiciones de trabajo que se pretenden aplicar en la empresa, en sustituciones de las previstas en el convenio, y la extensión temporal que tendrán. Las nuevas condiciones están sujetas al respeto de las normas imperativas y, además, la inaplicación no podrá ir más allá de la fecha en la que se debe aplicar en la empresa el nuevo convenio.

La solicitud de inaplicación debe de ir acompañada de una documentación muy prolija, para que por parte de la CCNCC pueda constatarse el cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos para que la Comisión ejerza su competencia arbitral, y acto seguido dicte una resolución motivada. Los datos que deben de ir en documento vienen especificados en el artículo 20 del RD 1362/2012, son los siguientes:

- a) Identificación del solicitante, centros de trabajo afectados y dirección de correo electrónico.
- b) Identificación de los representantes de los trabajadores, incluyendo, en todo caso, nombre, DNI y dirección de correo electrónico a la que se les puedan efectuar comunicaciones.
- c) Acreditación de haberse desarrollado el periodo de consultas y, en su caso, actas de las reuniones celebradas y posición de la otra parte que da lugar a la discrepancia.
- d) En el supuesto de haber sometido la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo, acreditación de ello y, en su caso, pronunciamiento de la misma.
- e) En su caso, declaración de no ser aplicable a la parte que insta el procedimiento el Acuerdo Interprofesional de ámbito estatal para la solución efectiva de las discrepancias a que se refiere el artículo 83.2 ET.

- f) En el caso de haber sometido la discrepancia al procedimiento a que se refiere el párrafo anterior, acreditación de ello y, en su caso, resultado de la misma.
- g) Identificación del convenio colectivo vigente del que se pretenden inaplicar determinadas condiciones de trabajo, indicando su vigencia temporal.
- h) Documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. A tales efectos se tomará como referencia la documentación que sea preceptiva en la comunicación de los despidos colectivos²³, teniendo en cuenta que cuando las causas económicas alegadas consistan en una disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, deberá presentar, además, la documentación que acredite que se ha producido dicha disminución durante los últimos dos trimestres consecutivos.
- i) Relaciones pormenorizadas de las condiciones de trabajo del convenio colectivo que se pretenden inaplicar y su incardinación entre las materias previstas en las letras a) a g) del párrafo segundo del artículo 82.3 ET, detallando las nuevas condiciones del trabajo que se quieren aplicar y el período durante el cual se pretenden establecer.
- j) Acreditación de haber entregado a la otra parte de la discrepancia copia de la solicitud presentada a la Comisión, junto con la documentación establecida en este artículo.
- k) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por la inaplicación de condiciones de trabajo del convenio colectivo en vigor. Cuando afecte a más de un centro de trabajo esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, por provincia y comunidad autónoma.
- l) Conformidad, en su caso, de las partes de la discrepancia sobre el procedimiento para la solución de la misma de entre los establecidos en el artículo 16.3 y, de haber optado por la designación de un árbitro, conformidad, en su caso, sobre su nombramiento.
- m) Información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora, especificando si son representación unitaria o representación elegida conforme al artículo 41.4 ET.

En lo referente al plazo para solicitar la intervención de la CCNCC, ni el artículo 82.3 ET ni el Reglamento especifican nada al respecto. No obstante, de acuerdo con Faustino Cavas, parece lógico que no pueda mediar un tiempo excesivo entre la finalización del periodo de consultas y la presentación de la solicitud ante la CCNCC, pues la medida de inaplicación, como todas las de flexibilidad interna, está íntimamente relacionada con la situación que atraviesa la empresa en un momento

²³ Véanse los artículos 3, 4 y 5 del Real Decreto 1483/2012, en los que se especifican los documentos que se deben de aportar en los despidos colectivos, según la causa alegada.

determinado y sobre esa situación debe versar el periodo de consultas. Por lo tanto el plazo que transcurre entre la finalización de las negociaciones o la mediación ante el órgano extrajudicial y la presentación de la solicitud ante la Comisión debe de ser razonable, ya que si es excesivo, las causas que motivaron la decisión de inaplicación han podido variar y ser diferentes a las existentes a la fecha en que se acuerda la inaplicación, perdiendo el periodo de consultas toda virtualidad²⁴. Sirve como ejemplo para este caso el expediente 08/2014, en el que la CCNCC entendió que se habían excedido los límites temporales para acudir a ella.

Por otro lado, en cuanto a los sujetos legitimados para solicitar la actuación de la CCNCC, El artículo 82.3 ET establece que “cualquiera de las partes” podrá solicitar la solución de las discrepancias a la Comisión. Para que no quepa la menor duda el artículo 18 del RD 1362/2012, titulado legitimación, nombra expresamente las partes que podrá solicitar la actuación de la Comisión, éstas serán las empresas y los representantes legales de los trabajadores.

Cuando se habla de empresas se refiere a los representantes de las empresas, es decir, empresarios. Éstos son los encargados de que las condiciones de trabajo y salariales que se establecen en los convenios de trabajo sean respetadas y aplicadas en el ámbito de sus empresas, de ahí su papel fundamental en el procedimiento de descuelgue. En el caso particular de las empresas concursadas el sujeto legitimado para realizar la solicitud es de quien se encargue de la administración de la empresa en el concurso.

El caso de los representantes legales de los trabajadores es algo más complejo. Según diferentes circunstancias, la representación de los trabajadores la ostenta diferentes sujetos.

En primer lugar, el criterio general es que son las secciones sindicales, si así lo deciden, las que asumen la representación de los trabajadores, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados.

En defecto de lo anterior, si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. En el caso de que no exista representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por elegir a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa o a una comisión del mismo número designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa.

Por otro lado, si las discrepancias afectan a más de un centro de trabajo, la representación le corresponderá al comité de intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo donde se hubiese creado. De no ser

²⁴ Cavas Martínez, F. (2014, junio). *El procedimiento de inaplicación de convenios colectivos ante la CCNCC*. Ponencia presentada en la Jornada Técnica de la CCNCC: “Los procedimientos estatal y autonómicos sobre la inaplicación de convenios colectivos del artículo 82.3 ET”. (pp. 1-47). Madrid, España

así la representación de los trabajadores será llevada a cabo por una comisión representativa que estará formada por los representantes legales de todos los centros de trabajo afectados, en el caso de que alguno de los centros cuente con representantes legales y otros no, la comisión estará integrada por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes y por los miembros de la comisión que hubiesen elegido los trabajadores de los centros sin representantes.

Por último, si ninguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales, la comisión representativa estará integrada por quienes hayan sido elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo²⁵.

A pesar de todo ello, de acuerdo con Faustino Cavas, la amplia legitimación que establece el artículo 18 es más teórica que real, pues tal y como está regulado el procedimiento en los artículos 82.3 y 41.1 ET la empresa es la única legitimada para promover la inaplicación temporal del convenio colectivo y lo normal y habitual será que también sea ella la que, en defecto de acuerdo, someta la discrepancia a la CCNCC. Sin embargo también abre la posibilidad de que sean los representantes de los trabajadores quienes promuevan el descuelgue, sobretodo en el caso de que estén interesados en la adopción de una medida de flexibilidad interna para evitar la producción de perjuicios mayores²⁶.

En la práctica, si se analizan los expedientes llevados a cabo por la CCNCC, puede observarse como el 100% de estos expedientes llevados a cabo hasta el momento han sido promovidos por los empresarios y ninguno de ellos por los representantes de los trabajadores. Lo que confirma que la amplia legitimación que se establece no se lleva a cabo en la práctica.

6.1.2. Actuaciones de la CCNCC.

Una vez recibida la solicitud en la Comisión, se comprobará que reúne todos los requisitos exigidos por el Reglamento. En caso de que se encuentre algún defecto u omisión, el Secretario de la CCNCC se dirigirá al solicitante para que éste complete la solicitud de forma correcta en el plazo de 10 días. Si en ese plazo, el solicitante no subsana los errores, se entenderá por desistido en su solicitud. Cuando se hayan subsanado todos los defectos u omisiones, el plazo para resolver las discrepancias comenzará a computar desde la fecha en la que se completó la solicitud.

²⁵ Véase el artículo 41.4 ET al que hace referencia el artículo 18 del Reglamento de la Comisión.

²⁶ Cavas Martínez, F. (2014, junio). *El procedimiento de inaplicación de convenios colectivos ante la CCNCC*. Ponencia presentada en la Jornada Técnica de la CCNCC: "Los procedimientos estatal y autonómicos sobre la inaplicación de convenios colectivos del artículo 82.3 ET". (pp. 1-47). Madrid, España.

Cuando se haya comprobado que efectivamente reúne los requisitos o que haya completado correctamente la solicitud, el Secretario deberá de remitir a la otra parte de la discrepancia comunicación del inicio del procedimiento, de esta forma, la otra parte podrá efectuar las alegaciones que considere oportunas en la Sede Electrónica del Ministerio y Seguridad Social en el plazo de 5 días.

Asimismo, el Secretario deberá de enviar la solicitud a los miembros de la Comisión Permanente para que éstos, en el plazo de un día, se pronuncien sobre si el procedimiento a seguir para la solución de la discrepancia va a ser adoptada en su propio seno, a través de la propia Comisión Permanente o a través del Pleno de la Comisión, o mediante la designación de un árbitro externo. En el caso de que no se hayan obtenido respuestas equivalentes al número de la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión Permanente, la discrepancia deberá resolverse en el seno de la misma. Si se hubiese decidido remitir la solución al Pleno, el Secretario se encargará de trasladar la solicitud al resto de los integrantes.

6.1.3. Decisión a adoptar mediante la designación de un árbitro.

Según el artículo 82.3 ET y el artículo 16.3 del Reglamento, la resolución de las discrepancias solo puede ser remitidas a un árbitro externo por decisión de la Comisión. En la designación del árbitro tendrá preferencia lo acordado por las partes, y ante la falta de acuerdo será la Comisión la encargada de designar a un árbitro entre expertos imparciales e independientes. En este último caso, se deberá de convocar a la Comisión Permanente para que se reúna en el plazo de 4 días para la designación del árbitro. Si en dicho plazo hay unanimidad en su designación, tal árbitro será nombrado, en caso contrario, la designación se realizará de conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Reglamento de la siguiente forma: en primer lugar, cada uno de los grupos de representación propondrá una relación de dos árbitros, en segundo lugar, de la lista resultante de seis árbitros, cada uno de los dichos grupos descartará por sucesivas votaciones el nombre del árbitro que crean conveniente, hasta que finalmente quede solo uno que será el árbitro elegido.

Según Ángel Blasco, el procedimiento de designación, tal y como está diseñado en la norma, garantiza la imparcialidad e independencia y asegura el nombramiento que, en buena lógica, debería de producirse en todo caso. A pesar de ello, el artículo 23 del Reglamento en su apartado segundo, dispone que en el supuesto de que no se consiguiera la designación de un árbitro, la decisión para la solución de la discrepancia será adoptada en el seno de la Comisión Permanente. Esta previsión parece extraña ya que en el mismo artículo se han establecido reglas que aseguran la designación en todo caso. Para Ángel Blasco, la única solución posible para coordinar ambas previsiones, pasa por entender que en la designación regulada, una vez haya quedado un solo nombre de la lista de seis, dicho árbitro deba ser refrendado por la mayoría de los miembros de la Comisión, y en el supuesto de que no lo fuera, se produciría la falta de designación a la que se refiere

el apartado 2 del artículo 23 del Reglamento. Este mismo apartado se aplicará en los casos en los que el árbitro no aceptase su nombramiento.

Una vez que el árbitro ha sido designado, la Comisión deberá de entregarle toda la documentación necesaria que incluirá tanto la solicitud de inaplicación como toda la documentación que le acompañe. El árbitro podrá comenzar su tarea tan pronto haya recibido el encargo y podrá requerir la comparecencia de las partes, que servirá no solo para que éstas expongan sus argumentos, sino, que el árbitro podrá formular las preguntas que crea necesarias. Además, el árbitro podrá solicitar a la Comisión la emisión de un informe en los términos establecidos en el artículo 21.1 del Reglamento. Por último, el plazo para que el árbitro dicte el laudo será antes de los 25 días siguientes a la presentación de la solicitud, tal como dispone el artículo 16.3 del Reglamento²⁷.

6.1.4. Decisión a adoptar en el seno de la Comisión.

En el caso de que sea la Comisión la encargada de resolver, ya sea en la propia Comisión Permanente o en el Pleno, el secretario estará obligado a solicitar a los servicios técnicos disponibles por la Comisión un informe sobre la discrepancia, que deberán elaborar en el plazo de 10 días, durante ese plazo se podrá solicitar a las partes la documentación complementaria que se considere necesaria. La finalidad de este informe será la de facilitar a la Comisión la comprensión técnica y revisión de la documentación aportada y demás aspectos del caso, por lo tanto dicho informe no debe contener propuesta de resolución, ni tampoco debe ser vinculante para la Comisión en sus posibles valoraciones sobre la solución de las discrepancias²⁸.

Por otro lado, en cuanto a los servicios técnicos a los que puede acudir la Comisión, el artículo 20 del Reglamento no dice nada al respecto. Es en la disposición adicional primera donde se establece que la Comisión se verá reforzada en sus actuaciones, referidas a las funciones establecidas en el artículo 82.3 ET, por la Dirección General de Empleo y por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuando resulte necesario en los casos de solución de discrepancias en las inaplicaciones de condiciones de trabajo en los convenios colectivos.

Finalmente una vez emitido el informe, el Presidente convocará, con una antelación de 5 días, la celebración de una reunión de la Comisión Permanente o del Pleno, según corresponda. En la reunión se le entregará a cada miembro de la Comisión una copia del informe, al igual que las alegaciones presentadas por cada una de las partes, para proceder a su análisis y estudio.

²⁷ Blasco Pellicer, A.A. (2013). El nuevo Reglamento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº 1, 2013. 123-140.

²⁸ Sepúlveda Gómez M. (2013). La nueva Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y su reglamento 2012. *Temas Laborales*, 118/2013. 51-93.

6.2. Resolución: Decisión y laudo arbitral.

En los procedimientos estudiados será necesario que se produzca una resolución de la discrepancia. En el caso de que sea el árbitro quien la adopte, el Reglamento la denomina laudo arbitral y su contenido queda regulado en el artículo 24. Si ha sido la Comisión la encargada de dictar la resolución de la discrepancia, en tal caso el Reglamento la denomina decisión de la Comisión, independientemente de si ha sido tomada en la Comisión Permanente o en el Pleno, y quedará regulada por el artículo 22 del Reglamento.

Sin embargo, a pesar de recibir diferentes nombres, ambos poseen el mismo esquema normativo, deberán de estar motivadas y deberán pronunciarse sobre los mismos aspectos.

En primer lugar, deberá pronunciarse sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción alegadas, que da lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo. En el caso de que la Comisión o el árbitro lleguen a la conclusión de que tales causas no existen, se declara en la decisión o en el laudo y no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

En segundo lugar, cuando se aprecie la concurrencia de las causas, la Comisión o el árbitro, deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorarán si las inaplicaciones pretendidas son adecuadas en relación tanto con las causas alegadas como con sus efectos sobre los trabajadores que se vayan a ver afectados. Una vez realizada la valoración, podrá aceptar la pretensión de inaplicación en los mismos términos que ha sido solicitada, o bien, podrá proponer la inaplicación de las condiciones de trabajo en diferente grado de intensidad, tal y como ocurre en el expediente 06/2013, en el que la empresa solicita la reducción del 15% de los conceptos salariales y extrasalariales que se abonan a los trabajadores, y en cambio la Comisión decide una reducción del 8,47 % y únicamente de los conceptos salariales.

En tercer lugar, la Comisión o el árbitro deberán de pronunciarse sobre la duración de la inaplicación de las condiciones de trabajo. En los expedientes en los que toman decisiones favorables, la fecha que establecen como inicio de la inaplicación de las condiciones de los trabajadores es la fecha de la decisión arbitral. Estas decisiones se justifican en un principio constitucional y legal de irretroactividad de las normas restrictivas de derechos (artículos 9.3 de la CE y artículo 2.3 del CC), sin embargo, Federico Navarro no cree que esta decisión pueda justificarse en tal principio, ya que éste no afectaría a una decisión arbitral que tiene como función

pronunciarse precisamente sobre derechos contractuales cuyo disfrute se somete a la negociación y el arbitraje ex artículo 82.3 ET²⁹.

A parte de estos pronunciamientos que vienen establecidos en los artículos 22 y 24 del Reglamento, la CCNCC también se ha pronunciado, en varias de sus decisiones, acerca de las irregularidades producidas en el periodo de consultas³⁰. Pero este pronunciamiento no viene establecido en el Reglamento, lo que puede provocar, de aplicarse literalmente el Reglamento, un vacío legal, puesto que la comisión o el árbitro no podrían pronunciarse sobre la vulneración de derechos fundamentales que se hayan producido en el periodo de consultas, limitándose a realizar un pronunciamiento sobre la cuestión de fondo. Sin embargo, esto ni es razonable ni es la intención del legislador, ya que la intervención de la CCNCC tiene por finalidad cerrar las discrepancias surgidas en los procedimientos de inaplicación de convenios, lo que no sucederá si no se pronuncia sobre las vulneraciones producidas durante el periodo de consultas, ya que en tal caso los tribunales se verían obligados a anular las resoluciones de la CCNCC en las que se produjeran tales vulneraciones, lo cual sería una mala noticia para el funcionamiento de la Comisión, cuyas resoluciones deben aspirar a cerrar definitivamente este tipo de controversias³¹.

Por otro lado, el laudo arbitral será comunicado a la Comisión y ésta será la encargada de comunicar a las partes la resolución de las controversias. En el caso de que se trate de una decisión de la Comisión se comunicará directamente a las partes. En ambos casos la comunicación de la resolución deberá de efectuarse dentro del plazo máximo estipulado de 25 días, a contar desde el sometimiento regular de la solicitud de inaplicación.

Cabe decir que tanto la decisión de la Comisión como el laudo arbitral serán vinculantes e inmediatamente ejecutivos, tal y como dispone, respectivamente, los artículos 22.5 y 24.6 del Reglamento.

Por último, resulta interesante añadir que el RD 1362/2012, que ha procedido a añadir una nueva disposición adicional cuarta al RD 713/2010, de 28 de mayo, impone el depósito de acuerdos, laudos arbitrales y decisiones de la CCNCC u órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas sobre inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos.

²⁹ Navarro Nieto, F. (2013). El régimen de inaplicación y modificación de convenios colectivos. *Temas Laborales* núm. 120/2013. 233-279.

³⁰ Sirva como ejemplo los expedientes 12/2012 y 19/2013, que fueron inadmitidos por no haberse cumplido el deber de negociar de buena fe en el periodo de consultas.

³¹ Véase la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 19/06/2013, relacionada con la empresa AIR NOSTRUM LÍNEAS AÉREAS DEL MEDITERRANEO, S.A., en concreto el Fundamento de Derecho tercero.

6.3. Actuaciones de la CCNCC.

Antes de nada, cabe decir, que desde que en febrero del año 2012 se publicara la última reforma laboral, las inaplicaciones de las condiciones de trabajo contenidas en los convenios colectivos se han visto multiplicadas, tal y como puede observarse en el *Gráfico 1*. En el año 2012 se produjeron un total de 748 inaplicaciones mientras que en los años 2013 y 2014 el total ascendió a 2.512 y 2.073 inaplicaciones respectivamente.

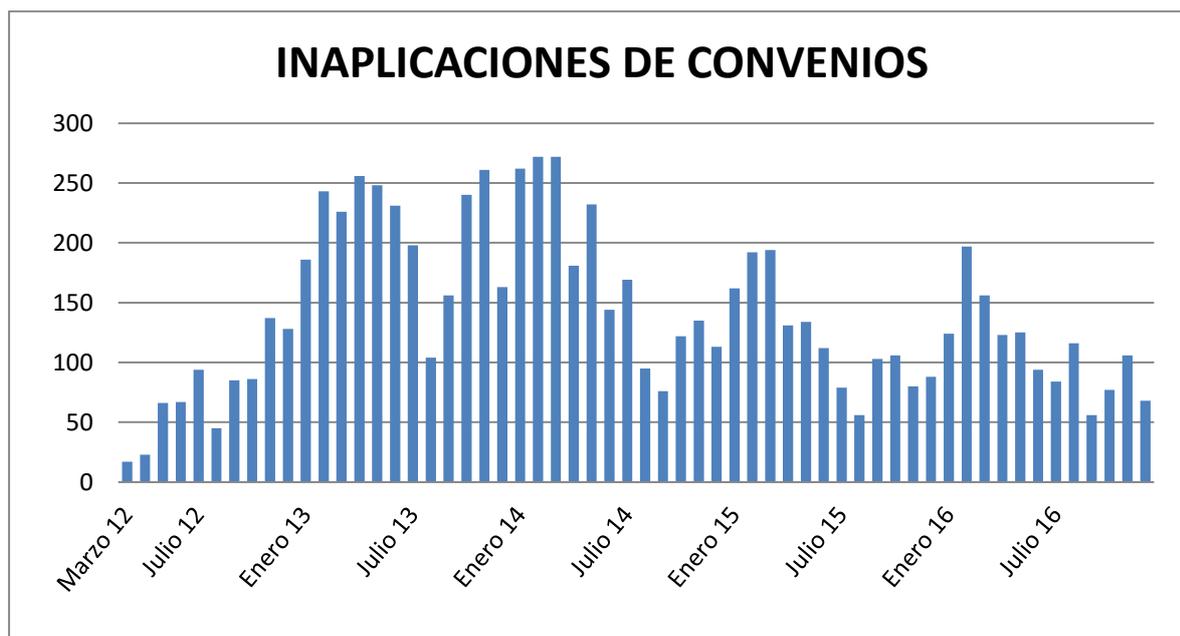


Gráfico 1 ³².

Sin embargo, a pesar del creciente número de inaplicaciones que se han dado en los últimos años, el papel que ha desempeñado tanto la CCNCC como el órgano tripartito autonómico correspondiente, ha sido totalmente residual. Los datos proporcionados por el MEYSS así los justifican. En los años, 2013 y 2014 el 98,5 y el 99,2 por ciento de las inaplicaciones se adoptaron con acuerdo, ya sea en la propia empresa, en la comisión paritaria o por la intervención de un mediador.

Para centrarnos en las actuaciones de la CCNCC, analizaremos los expedientes que, desde el año 2012, ha ido realizando en relación con las decisiones acerca de la inaplicación de las condiciones de trabajo en los convenios colectivos.

En primer lugar, en el año 2012 se resolvieron once solicitudes de inaplicación:

- En los expedientes 01/2012, 03/2012, 04/2014, 05/2012, 06/2012, 10/2012 y 11/2012 la Comisión declaró que no tenía competencia necesaria para resolver las solicitudes de inaplicación, al amparo de lo dispuesto en el

³² Gráfico de elaboración propia, realizado a partir de los datos proporcionados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en su página web <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>.

artículo 82.3 ET, por no darse la condición territorial necesaria para ello. Esto fue debido a que en algunas comunidades autónomas aún no se había constituido el órgano tripartito propio ni había suscrito un convenio con el MEYSS para que actuara en su lugar la Comisión. Igualmente la Comisión dispuso que carecía de competencia en el expediente 09/2012, debido al hecho de que la intervención de la CCNCC en la fase del sistema de arbitraje obligatorio previsto en el art. 82.3 ET sólo puede contemplarse respecto los convenios colectivos estatuarios, pero no de los convenios extraestatuarios, como sucede en este caso.

- El expediente 02/2012 fue inadmitido por no haberse acreditado la concurrencia de los requisitos necesarios para proceder a la inaplicación y por incongruencia de la solicitud planteada. También fue inadmitido el expediente 07/2012, ya que no se había acreditado el requisito de que con posterioridad a la finalización del periodo de consultas, y con carácter previo a la presentación de la solicitud ante la Comisión, se hubiese acudido los mecanismos de solución extrajudicial previstos.
- El expediente 13/2012 fue archivado por el desistimiento de la parte solicitante para continuar con el proceso.
- Por último, el expediente 08/2012, fue el único que llegó hasta el final, aunque finalmente la decisión de la Comisión fue la de desestimar la solicitud de inaplicación, pues la situación económica de la empresa no había sufrido una variación significativa desde que, a finales de abril de 2012, se había alcanzado un acuerdo de prórroga del convenio aplicable a la empresa y de las condiciones salariales para 2012 y 2013.

Por tanto, durante el año 2012, la CCNCC, no ha declarado en ninguna decisión que procede la inaplicación de las condiciones de trabajo contenidas en un convenio colectivo.

En segundo lugar, en el año 2013, que hasta el momento ha sido el año en el que la Comisión ha emitido más expedientes, se resolvieron treinta solicitudes de inaplicación, teniendo en cuenta que tres de ellas se habían planteado en el año anterior. Del total, 17 fueron adoptadas a través del Pleno o de la Comisión Permanente, 8 mediante laudos arbitrales y 5 fueron archivadas.

De las adoptadas por el Pleno o la Comisión 9 fueron inadmitidas por diferentes motivos:

- Los expedientes 14/2013, 17/2013 y 21/2013 fueron inadmitidos por haberse excedido los límites temporales razonables para presentar la solicitud.
- En el expediente 15/2012, el Pleno decidió la inadmisión puesto que la CCNCC carece de competencia en atención al ámbito territorial.

- En los expedientes 18/2013 y 27/2013 la Comisión acordó que procedía la inadmisión de la solicitud porque no se trataba de un convenio colectivo estatuario.
- En los expedientes 12/2012 y 19/2013, las causas que alegó la Comisión para la inadmisión de la solicitud fueron por un lado, el incumplimiento del requisito de agotar el procedimiento extrajudicial de solución de conflictos y por otro, el no haber acreditado el cumplimiento de los requisitos legales referidos al deber de las partes de negociar de buena fe en el periodo de consultas.
- Por último, en el expediente 02/2013, el Pleno decidió inadmitir la solicitud planteada sobre la inaplicación de condiciones de trabajo, por considerar que lo planteado por la entidad es una cuestión de interpretación y aplicación de convenio, sobre la que la CCNCC carece de competencia para conocer.

Por otro lado, de las que no fueron inadmitidas, se estimaron mediante decisión de la CCNCC seis de forma parcial (expedientes 01/2013, 04/2013, 05/2013, 06/2013, 08/2013 y 13/2013), y una de forma completa (expediente 14/2012).

En cuanto a los laudos arbitrales, los ocho estimaron las solicitudes, aunque todos parcialmente (expedientes 09/2013, 10/2013, 16/2013, 20/2013, 22/2013, 23/2013, 24/2013 y 25/2013).

En referencia a las solicitudes archivadas, varios fueron los motivos que lo provocaron: tres fueron archivadas ya que las partes llegaron a un acuerdo durante la tramitación (expedientes 07/2013, 11/2013 y 12/2013), otra debido a que se produjo falta de subsanación de la documentación solicitada (expediente 15/2013), y la última fue archivada ya que correspondía a la Comisión de Convenios Colectivos del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña la competencia para resolver la controversia surgida (expediente 26/2013).

Mención especial merece el expediente 03/2013. En este expediente, la solución de la discrepancia, que se le había planteado a la CCNCC, no fue posible por falta de acuerdo sobre las propuestas aportadas por los distintos grupos que contaban con representación (CEOE-CEPYME, UGT-CCO y la Administración), y conforme a lo dispuesto en el art 8.3 del Reglamento, que requiere que los acuerdos en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable a que se refiere el artículo 82.3 ET, se adopten por mayoría absoluta de los miembros del Pleno, la CCNCC no pudo pronunciarse sobre la solicitud de la discrepancia planteada.

Finalmente, durante el año 2014, han sido once las solicitudes de inaplicación de convenios colectivos las resueltas por la CCNCC, además otra solicitud que tuvo entrada en diciembre de 2014 y que fue resulta en enero de 2015. De las doce solicitudes, nueve fueron analizadas en el seno de la Comisión y tres mediante la designación de un árbitro.

Del total de las solicitudes, tres fueron archivadas, dos de ellas por desistimiento de la parte solicitante (expedientes 02/2014 y 10/2014), y la otra por no haber quedado acreditado por la parte solicitante el haber recurrido a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico del art. 83 ET y no hacer entrega a la representación legal de los trabajadores de la información presentada a la CCNCC (expediente 07/2014).

El número de las solicitudes desestimadas en ese año fueron siete, y las causas que motivaron tal decisión fueron las siguientes:

- Considerar que la nueva solicitud de inaplicación pretendía afectar parcialmente a lo dispuesto en un laudo arbitral aún vigente (expedientes 16/2013 y 23/2013), sin que se hubiese acreditado la concurrencia de causas económicas y productivas que hayan cambiado sustancialmente desde la emisión del laudo (expedientes 28/2013 y 04/2014).
- Por no realizar una actividad probatoria o argumentativa, por parte de la empresa, que justifique, de forma objetiva y razonable, el trato desigual a trabajadores que se encuentren en una situación similar, puesto que mientras que todos los trabajadores percibían una retribución, en todo o en parte, que venía fijada en convenio, la empresa únicamente planteo la inaplicación a los que percibían, exclusivamente, retribuciones salariales que derivaban de convenio (expediente 03/2014).
- Por no haberse acreditado el cumplimiento de las obligaciones dispuestas en el artículo 41.1 ET referidas al periodo de consultas (expediente 06/2014).
- Otras dos solicitudes fueron desestimadas, dado que las empresas no había acreditado haber cumplido con los requisitos legales referidos a su deber de negociar de buena fe durante el periodo de consultas (expedientes 08/2014 y 09/2014). Además, en el expediente 08/2014, se fundamentó que la presentación de la solicitud ante la Comisión, llevada a cabo siete meses después de que se iniciara el periodo de consultas, excedía de los límites temporales razonables para acudir a la CCNCC, quedando desvirtuado el objeto de la negociación del periodo de consultas inicial.
- Por último, el expediente 01/2014, resuelto mediante laudo arbitral, fue desestimado totalmente dado que el art. 9.3 CE garantiza la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales y la solicitud presentada por la empresa tenía por finalidad dejar sin efectos los incrementos salariales previstos por convenio para los ejercicios 2012 y 2013, es decir, derechos económicos ya devengados.

Para terminar con las solicitudes resueltas durante el año 2014, dos fueron las que finalmente fueron estimadas, los expedientes 29/2013 y 05/2014, ambos a través de laudo arbitral, aunque el último de los expedientes fue estimado en parte.

Finalmente, en cuanto a las solicitudes resueltas entre los años 2015 y 2016 no se llegó a estimar ninguna inaplicación ya que tres fueron archivadas por desistimiento de la parte solicitante y la última fue inadmitida al no cumplir con los requisitos legales previos exigidos.

Por otro lado, como puede observarse en el Gráfico 2, la mayoría de las causas justificativas que los sujetos han alegado ante la CCNCC han sido económicas junto a las productivas. Esto parece lógico, ya que actualmente las empresas, debido a la crisis económica, han sufrido grandes pérdidas además de sufrir la baja de la demanda de bienes y servicios.

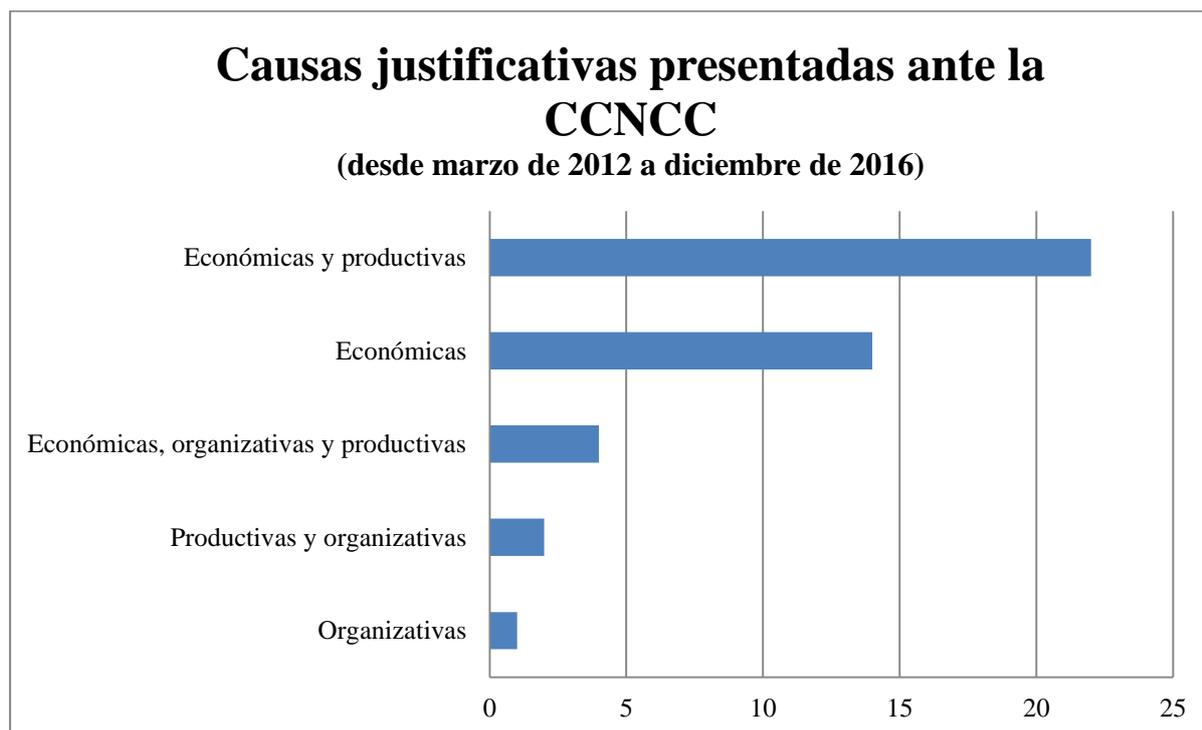
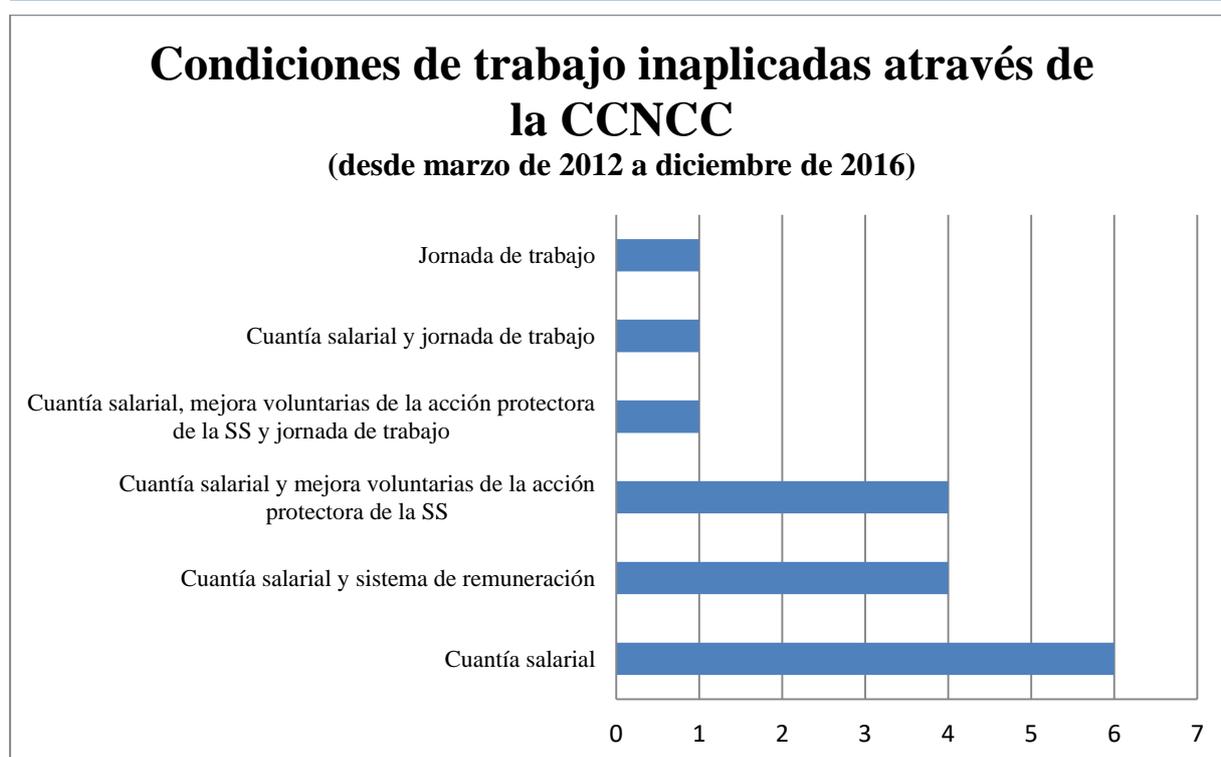


Gráfico 2 ³³.

En cuanto a las condiciones de trabajo que han sido inaplicadas desde marzo de 2012 hasta diciembre de 2016, a través de la función decisoria de la CCNCC, su puede observar en el *Gráfico 2* que la mayoría de las inaplicaciones afectan a las cuantía salarial que se establece en el convenio colectivo. En algunos casos se ha decidido inaplicar los incrementos salariales que están previstos, y en otros casos, de manera más drásticas, se ha acordado auténticas reducciones salariales, como por ejemplo en el expediente 16/2013, en el que mediante laudo arbitral, se estima la reducción de las percepciones salariales de todos los empleados en un 10%. Aunque también ha habido inaplicaciones referidas a la jornada de trabajo, como en el caso del expediente 24/2013, en el que se estima la inaplicación del régimen de vacaciones, y también inaplicaciones referidas a las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, fundamentalmente por incapacidad temporal.

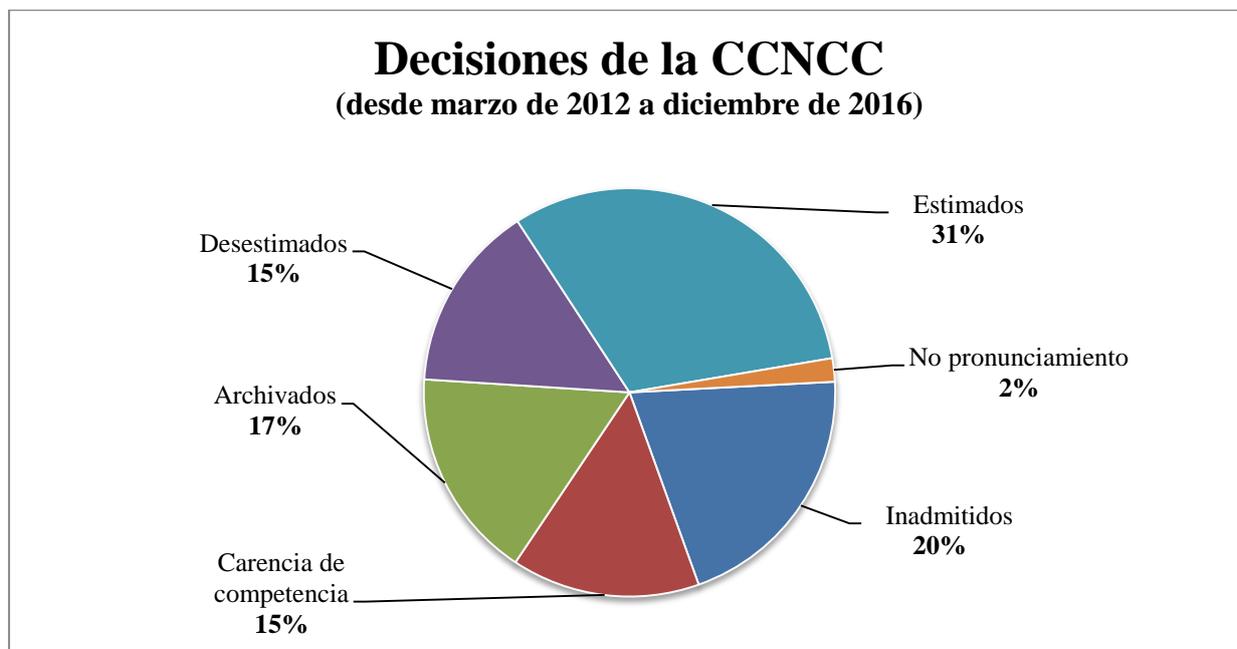
³³ Gráfico de elaboración propia, realizado a través de los datos extraídos de las decisiones emitidas por la CCNCC, que se encuentran en la página web:

http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Inaplicacion/index.html

Gráfico 3³⁴.

Finalmente, del total de las decisiones o laudos arbitrales que ha tomado la Comisión a lo largo de estos últimos tres años, únicamente han sido estimadas diecisiete, lo que supone un 31% del total, y la mayoría parcialmente. Esto quiere decir que el grado de intervención de la CCNCC en la inaplicación de las condiciones de trabajo es bastante escaso, por lo que se confirma el papel residual que le atribuía el legislador en la Reforma Laboral de 2012.

³⁴ Gráfico de elaboración propia, realizado a través de los datos extraídos de los decisiones emitidas por la CCNCC, que se encuentran en la página web:
http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Inaplicacion/index.html

Gráfico 3 ³⁵.

Además, cabe destacar el buen número de decisiones en las que la Comisión ha dictado que carece de competencia en atención al ámbito territorial, todas ellas producidas en el año 2012, ya que en ese momento la Comisión no es competente para pronunciarse en algunas solicitudes, debido a que su ámbito de actuación solo abarcaba las solicitudes de inaplicación de condiciones de trabajo que afectasen a centros de trabajo situados en más de una Comunidad Autónoma.

Por tanto, la tardanza de algunas Comunidades Autónomas en aprobar un órgano autonómico propio y el no suscribir un convenio con el MEYSS, provocó que algunas empresas se viesen imposibilitadas para acudir a esta vía de inaplicación debido a su ubicación territorial. Esta situación provocó que el legislador tomara la decisión de que la CCNCC pueda, subsidiariamente, cuando no se haya constituido órgano tripartito equivalente, conocer de las solicitudes presentadas por las empresas y los representantes legales de los trabajadores para dar solución a las discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo, cuando dicha inaplicación afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de una Comunidad Autónoma (Disposición adicional sexta, RDL 5/2013)³⁶. Por ello, a partir de ese momento, ya no es posible que una solicitud de inaplicación, sea cual sea su ámbito, quede sin respuesta.

³⁵ Gráfico de elaboración propia, realizado a través de los datos extraídos de las decisiones emitidas por la CCNCC, que se encuentran en la página web:

http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Inaplicacion/index.html

³⁶ España. Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. *BOE*, 16 de marzo de 2013, núm. 65, p. 21441-21474.

7. LA IMPUGNACIÓN DE LAS INAPLICACIONES DE CONDICIONES PACTADAS EN CONVENIO COLECTIVO.

En este caso diferenciaremos entre la impugnación de los acuerdos alcanzados durante el periodo de consultas o en las fases posteriores.

En primer lugar, con respecto a los acuerdos decididos durante el periodo de consultas cabe destacar que tras la reforma laboral de 2012 el legislador decidió incorporar en la norma una presunción a favor de la concurrencia de causas para el supuesto de los acuerdos de inaplicación de condiciones adoptados en el periodo de consultas, limitando expresamente su impugnación a los motivos del fraude, dolo, coacción o abuso del derecho en su conclusión.³⁷

Cabría ahora preguntarse si el alcance de esa presunción es *iuris tantum* o *iuris et de iure*. Pues bien con respecto a esta duda existe una división doctrinal. Entre los que defienden que estamos ante una presunción *iuris et de iure* encontramos a Federico Navarro Nieto, que afirma que con la presunción la finalidad de la norma sería clara, establecer el carácter vinculante del acuerdo en virtud de la autonomía negocial de las partes, solución coherente con el objetivo de facilitar la seguridad jurídica y la confianza en la efectividad de la solución negocial³⁸. Por otro lado del sector que la cataloga como *iuris tantum* podemos destacar a Valdés Dal-Ré, según el cual, al margen de su posible impugnación por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, el acuerdo de descuelgue puede también ser impugnado en un proceso de conflicto colectivo en el que lo que se discuta sea la concurrencia de causa, correspondiendo a la parte demandante la carga de probar la inexistencia de causa y deberá de destruir la presunción de validez del acuerdo de inaplicación³⁹. Esta última opinión, a mi modo de ver, sería la más coherente y por la que más me decantaría.

En segundo lugar, en referencia a los acuerdos alcanzados en las fases posteriores al periodo de consultas, el legislador ha guardado silencio sobre las posibilidades de impugnación de un acuerdo pactado en comisión paritaria del convenio o en una mediación en acuerdo de solución autónoma de conflictos, por lo que habrá que acudir a las reglas generales y concluir que *“la resolución de la comisión paritaria sobre aplicación del convenio tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios regulados en esta Ley”* (artículo 91 ET), por lo que la resolución que la comisión paritaria dicte en desarrollo de lo dispuesto en el artículo

³⁷ Artículo 82.3 párrafo 6º ET: *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.*

³⁸ Navarro Nieto, F (2012). “La reforma del marco normativo de la negociación colectiva”. XXII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. San Sebastián 17 de mayo de 2012.

³⁹ Valdés Dal-Ré, F. (2013). Los procedimientos de inaplicación de los convenios colectivos: descuelgue salarial y modificación sustancial de condiciones de trabajo. (formato electrónico, disponible en portal.ugt.org/actualidad/2013/septiembre/b14-cgpj-fernando.pdf)

82.3 ET tendrá la misma eficacia que el acuerdo al que sustituya pudiendo impugnarse por el mismo procedimiento⁴⁰. En cambio, en los casos de laudos arbitrales dictados en el seno de un acuerdo de solución autónoma de conflictos o en el caso de decisiones o laudos en la CCNCC u órgano que le sustituya, la norma si refleja expresamente las posibilidades de recurso conforme al procedimiento y por los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

8. IMPUGNACIÓN DE LOS ACTOS DE APLICACIÓN DEL ACUERDO DE INAPLICACIÓN.

Para que la inaplicación del convenio colectivo tenga plena efectividad, en la mayor parte de las ocasiones va a resultar necesario que el empresario lleve a cabo un posterior acto de aplicación de aquél acuerdo o decisión. Acto de aplicación empresarial a través del cual se van a imponer las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa.

En el artículo 82.3 ET no se señala nada de que la inaplicación del convenio requiera una actuación adicional del empresario o una decisión empresarial que pueda ser cuestionada por los trabajadores, sin necesidad de cuestionar el acuerdo. Por lo que al no haber en dicho artículo una referencia expresa a este tipo de decisiones empresariales es lógico que la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social tampoco haya incluido ninguna previsión al respecto, más allá de la regla general del artículo 153 LRJS, que prevé la impugnación por el proceso de conflicto colectivo de la aplicación e interpretación del acuerdo de empresa.

Pero este silencio, según interpreta M^a Antonio Castro Argüelles, no es argumento suficiente para rechazar la posible reacción individual del trabajador, que puede oponerse a la aplicación que el empresario esté haciendo del acuerdo. Incluso podría pensarse que, en estos casos de impugnación individual, el objeto del debate verse sobre las razones alegadas por la empresa o sobre las preferencias atribuidas a determinados trabajadores. Es cierto que esta última hipótesis probablemente es más difícil que se produzca es los supuestos de inaplicación del convenio vigente, salvo que se acepte que el mismo puede llegar a no afectar en igual medida a todos los trabajadores incluidos en el ámbito del convenio que se inaplica. En tal caso, y por lo que ahora interesa, la presunción del artículo 82.3 ET no elude la responsabilidad de la empresa de demostrar la justificación de la decisión respecto de los trabajadores afectados, especialmente si las nuevas condiciones de trabajo no afectan por igual a todos los trabajadores.

Con todo ellos la única vía posible será el procedimiento ordinario, sin perjuicio de que, si la impugnación de esa aplicación del acuerdo de descuelgue se plantea de forma colectiva, corresponda entonces, como ya se ha dicho, acudir al procedimiento de conflicto colectivo, artículo 153 LRJS, que suspenderá los

⁴⁰ Castro Argüelles, M.A. (2013). *Inaplicación o "descuelgue" del convenio colectivo*. Pamplona: Editorial Aranzadi.

procedimientos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse e interrumpirá la prescripción de las acciones individuales en igual relación con el objeto del referido conflicto.⁴¹

9. CUESTIONES PROCESALES EN MATERIA DE IMPUGNACIÓN.

El artículo 82.3 ET guarda silencio en relación al mecanismo procesal que se debe de seguir para la impugnación de acuerdos de inaplicación de condiciones de trabajo alcanzados en el periodo de consultas, ante la comisión paritaria del convenio, o ante el órgano de solución autónoma de conflictos que se hubiera podido constituir en acuerdo interprofesional. A pesar de ello, al encontrarnos ante una impugnación de carácter colectivo, las posible vía procesales a las que se podría acudir sería dos, bien la modalidad de impugnación de los convenios colectivos (artículo 163 y ss de la LRSJ), o bien el procedimiento de conflicto colectivo (artículo 153 y ss LRJS).

Según Emilio de Castro María, jugarían como argumentos para defender la aplicación del proceso de la impugnación del convenio colectivo los de la naturaleza y eficacia jurídicas del acuerdo de inaplicación y su encaje sistemático en el Título III del ET. A favor de la aplicabilidad de la modalidad procesal del conflicto colectivo, la ampliación de su ámbito de aplicación tras la promulgación de la LRJS, con la consiguiente reducción del ámbito objetivo de la modalidad procesal de la impugnación de convenio. Con todo ello, queda claro que la naturaleza jurídica del acuerdo de inaplicación resultará clave a la hora de la impugnación.

Por lo que si se entiende que el acuerdo alcanzado tiene naturaleza jurídica de convenio colectivo estatutario, la modalidad procesal aplicable sería la de la impugnación del convenio colectivo regulada en los artículos 163 y ss de la LRJS. En cambio, si se entiende que la naturaleza jurídica del acuerdo es diversa a la del propio convenio estatutario al que sustituye, pese a tener su misma eficacia jurídica y alcance personal general, se debe acudir a la modalidad del conflicto colectivo.

Para resolver toda esta controversia me decanto por la opinión de Emilio Castro María, según el cual, en lo que se refiere a su naturaleza jurídica, el acuerdo de inaplicación debe de asimilarse al convenio colectivo, y por tanto se aplicaría el procedimiento del Capítulo IX del Título II de la LRJS referido a la modalidad procesal de la impugnación del convenio colectivo. Los argumentos que este autor da son los siguientes:

- En primer lugar, que el acuerdo cumpla una función reguladora en la empresa, que constituya una manifestación de la autonomía colectiva y que se encuentre encaje sistemático en el Título III del ET dedicado a la

⁴¹ Castro Argüelles, M.A. (2013). *Inaplicación o “descuelgue” del convenio colectivo*. Pamplona: Editorial Aranzadi.

regulación del convenio estatutario, son razones suficientes para defender que la impugnación debe encauzarse por la misma modalidad procesal que la prevista para la impugnación del convenio colectivo.

- En segundo término, el acuerdo de inaplicación sustituye íntegramente al convenio colectivo que inaplica en las materias que son objeto de inaplicación, sustitución que no deja de serlo por mucho que se encuentre limitada en el tiempo.
- En tercer lugar, el propio artículo 82.3 ET confiere a los laudos dictados en acuerdos interprofesionales y en a CCNCC la eficacia de los acuerdos en periodo de consultas. Pues bien, a pesar de conferirles *ex lege* esta eficacia como acuerdos alcanzados en periodos de consultas y no como convenios colectivos, esta circunstancia tampoco resulta obstáculo para que el legislador entienda aplicable en estos supuestos el procedimiento de la impugnación del convenio colectivo. Si esto es así para los supuestos de los laudos, con mayor motivo resulta lógico otorgar el mismo tratamiento procesal para el supuesto del acuerdo de inaplicación alcanzado en el periodo de consultas cuya naturaleza se asimila a la del convenio.⁴²

Con respecto a los acuerdos de inaplicación alcanzados mediante laudo arbitral dictado en el seno de un acuerdo interprofesional de solución autónoma de conflictos o en el de decisión adoptada por la CCNCC no surge problema a la hora de impugnarlos, ya que el legislador se remite de manera expresa a la modalidad procesal de la impugnación del convenio colectivo del Capítulo IX del Título II de la LRJS.

⁴² De Castro Marín, E.(2016). El “descuelgue” del convenio colectivo. Valencia. Tirant lo Blanch.

10. CONCLUSIONES

Tras la redacción de este trabajo acerca de la inaplicación de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo he podido sacar algunas conclusiones que me gustaría señalar.

En mi primer lugar, en referencia a las materias que son susceptibles de verse modificadas llama la atención la ampliación que ha hecho el legislador a la hora de incorporar nuevas materias. Las materias incorporadas, como ha podido verse en el trabajo, son las mismas que establece el artículo 41 ET, pero con una gran diferencia, que la lista del artículo 82.3 Et es una lista cerrada, por lo que parece que el legislador le ha querido dar una seguridad jurídica mayor a las materias que pueden verse inaplicadas.

Por otro lado, a pesar de que se han ampliado en gran número las materias, lo cierto es que la materia que más se sigue inaplicación es la cuantía salarial. En mi opinión, esta materia continua siendo la más inaplicada por un único motivo, y es uno de los mayores afanes de los empresarios es el reducir los mayores costes posibles con la intención de maximizar sus ingresos, y el punto en el que más pueden incidir es en los salarios, lo que habría que analizar es si esas medidas que han tomado de verdad les han servido para ello.

En segundo lugar, otro de los aspectos que me ha llamado la atención ha sido a la hora de definir las causas que se pueden alegar para justificar la inaplicación de condiciones laborales, más concretamente la causa económica. Según el artículo 82.3 ET se podrá solicitar el descuelgue por pérdidas actuales sin especificar ni la intensidad ni la duración de tales pérdidas, esta situación puede hacer que muchos empresarios vean las puertas abiertas para solicitar la inaplicación de alguna condición laboral lo que podría crear inseguridad en los trabajadores.

En tercer lugar, he de remarcar también la irretroactividad de la inaplicación, aunque se haya pactado en el acuerdo que modifican las condiciones laborales, así lo estableció el Tribunal Supremo, que acordó que a pesar de que en el artículo 82.3 ET no limita la posibilidad de dar eficacia retroactiva al acuerdo de inaplicación, tal restricción está implícita en el texto de la norma, que empieza estableciendo que el convenio colectivo obliga a todos los incluidos en su ámbito de aplicación durante su tiempo de vigencia. Por tanto el convenio colectivo es de forzosa aplicación mientras no se acuerde su inaplicación, en tal momento si tendrá efecto el acuerdo.

Por último me gustaría destacar el punto que más me ha llamado la atención a lo largo del trabajo y que ha ocupado gran parte de este: la CCNCC en la inaplicación de condiciones laborales.

En este trabajo he podido comprobar el papel que ha desempeñado la CCNCC en la inaplicación de las condiciones de trabajo en los convenios colectivos. Este papel desde un primer momento fue polémico ya que no se libró de que muchos autores

defendieran su inconstitucionalidad. Finalmente el Tribunal Constitucional declaró su constitucionalidad y pudo desempeñar su nueva función, eso sí, no sin problemas.

Antes de nada me gustaría destacar algunos aspectos negativos, con respecto a la CCNCC, que he podido ir observando en el desarrollo de este trabajo.

A mi modo de ver, tanto la nueva redacción del artículo 82.3 ET como el Reglamento, que se dictó para regular la composición y el funcionamiento de la Comisión, estaban en muchos casos incompletos, dado lugar a posibles lagunas legales como y a la indefensión de las empresas en algunos casos.

En cuanto a la indefensión de las empresas, me refiero a las situaciones que se produjeron a lo largo del año 2012 en el que tanto por incumplimiento de las Comunidades Autónomas, al no crear sus propios órganos ni suscribir convenios con el MEYSS, como por incumplimiento de una inadecuada redacción del artículo 82.3 ET, ya que no contemplaba el caso de las Comunidades Autónomas no hubieran movido ficha, algunas empresas vieron que no podía acudir a ningún órgano al carecer la CCNCC de competencia y al no existir órganos en su Comunidad Autónoma. Este problema, como ya se ha visto en el trabajo, llegó a su fin en marzo de 2013, pero creo que a la hora de redactar el artículo 82.3 debieron de tener en cuenta todas las posibilidades que se podrían dar y así poder haber evitado esta situación.

Por otro lado, cuando he hablado de posibles lagunas legales, hago referencia al posible pronunciamiento a cerca del contenido formal en el periodo de consultas y de los límites temporales para acudir a la CCNCC.

- En primer lugar, la posibilidad de que la Comisión desestimara una solicitud por el hecho de que no se hubiese cumplido con el contenido formal en el periodo de consultas, no venía regulado en el Reglamento, lo que dio lugar a que fuese la Audiencia Nacional la que se pronunciase, afirmando que lo razonable es que la CCNCC también pudiese pronunciarse en tales casos. Por tanto hubo que recurrir de nuevo al exterior del Reglamento para que se diera una solución.
- En segundo lugar, en cuanto los límites temporales, como se ha dicho en el trabajo, simplemente se fija que deben de ser razonables y no excesivos. En mi opinión, lo más razonable es que se establezca un periodo fijo de tiempo, al igual que el legislador hace cuando se habla de las pérdidas persistentes, en donde establece que la disminución se debe mantener durante dos trimestres consecutivos. De esta forma, si estableciese una duración máxima para acudir a la CCNCC se estaría estableciendo una seguridad jurídica, que en la actualidad, para mí, no existe.

A pesar de estas críticas, durante estos 5 años en los que la CCNCC ha asumido la función decisoria, este órgano ha ido superando los obstáculos que se le han ido planteando y se ha afianzado como el último órgano al que los empresarios y los representantes de trabajo pueden acudir para la inaplicación de las condiciones de

trabajo. Aunque cabe decir que el número de solicitudes planteadas se ha visto muy reducido, lo que confirma que se trata de un órgano residual al que raramente se llega.

Finalmente, me gustaría destacar lo mucho que he podido disfrutar en el desarrollo de este trabajo dado el gran número de artículo que he podido ir encontrando y las diferentes opiniones de cada autor, lo que me ha hecho entender mucho más esta figura y formarme una idea propia acerca de muchos temas.

BIBLIOGRAFÍA.

A) LEGISLACIÓN

España. 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. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre de 2015, núm. 75, pp. 100224-100308.

España. Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. *Boletín Oficial del Estado*, 28 de septiembre de 2012, núm. 234, pp. 68882-68897.

España. Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. *Boletín Oficial del Estado*, 30 de octubre de 2012, núm. 261, pp. 76292-76332.

España. Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. *Boletín Oficial del Estado*, 16 de marzo de 2013, núm. 65, pp. 21441-21474.

B) JURISPRUDENCIA

Tribunal Supremo:

España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 7283/2012 de 23 de octubre de 2012.

Audiencia Nacional:

España. Audiencia Nacional (Sala de lo Social) Sentencia núm. 2759/2013 de 21 de junio de 2013.

España. Audiencia Nacional (Sala de lo Social) Sentencia núm. 2758/2013 de 19 de junio de 2013.

España. Audiencia Nacional (Sala de lo Social). Sentencia núm. 820/2013 de 20 de febrero de 2013.

España. Audiencia Nacional (Sala de lo Social). Sentencia núm. 145/2013 de 28 de enero de 2013.

España. Audiencia Nacional (Sala de lo Social). Sentencia núm. 5547/2012 de 7 de diciembre de 2012.

España. Audiencia Nacional (Sala de lo Social). Sentencia núm. 4612/2012 de 14 de noviembre de 2012.

C) DOCTRINA

BLASCO PELLICER, A.A. (2013). El nuevo Reglamento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº 1, 2013. 123-140.

CASTRO ARGÜELLES, M.A. (2013). *Inaplicación o “descuelgue” del convenio colectivo*. Pamplona: Editorial Aranzadi.

CAVAS MARTÍNEZ, F. (2014). *El procedimiento de inaplicación de convenios colectivos ante la CCNCC*. Ponencia presentada en la Jornada Técnica de la CCNCC: “Los procedimientos estatal y autonómicos sobre la inaplicación de convenios colectivos del artículo 82.3 ET”. (pp. 1-47). Madrid, España

DE CASTRO MARÍN, E. (2016). El “descuelgue” del convenio colectivo. Valencia. Tirant lo Blanch.

GARCÍA QUIÑONES, J.C. (2013). La comisión paritaria del convenio colectivo. *Temas laborales núm. 120/2013*. Págs. 281-314.

GOERLICH PESET, J. M. (2013). *Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012*. Valencia: Tirant lo Blanch.

GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2012). El proceso de reformas de la negociación colectiva en España. *Revista Facultad de Derecho PUCP*, 68, 193-224.

GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2013). El descuelgue del convenio colectivo estatuario. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 34.

LORENTE RIVAS, A (2011). *Modificación de las condiciones de trabajo*. En AA.VV. *La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa*. Granada: Comares

NAVARRO NIETO, F. (2013). El régimen de inaplicación y modificación de convenios colectivos. *Temas Laborales núm. 120/2013*. 233-279.

SANGUINETI RAYMOND W. (2013). La inaplicación parcial o descuelgue de convenios colectivos: puntos críticos y posibles respuestas desde la autonomía colectiva. En M.I. Ramos Quintana (Dir^a) & M.C. Grau Pineda (coord.^a), *Las reformas sobre el sistema de negociación colectiva en España*. (pp. 111-125). Albacete: Editorial Bomarzo.

SEMPERE NAVARRO, A & MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L. (2014). *El “descuelgue” y otras vías de inaplicación del convenio colectivo*. Madrid: Ediciones Francis Lefebvre.

SEPÚLVEDA GÓMEZ M. (2013). La nueva Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y su reglamento 2012. *Temas Laborales*, 118/2013. 51-93.

VALDÉS DAL-RÉ, F. (2013). Los procedimientos de inaplicación de los convenios colectivos: descuelgue salarial y modificación sustancial de condiciones de trabajo. (Consultado el 9 de enero de 2017). Acceso en: portal.ugt.org/actualidad/2013/septiembre/b14-cgpj-fernando.pdf

D) PÁGINAS WEB:

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015). *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*. Consultada durante los meses de noviembre y diciembre de 2016 y enero de 2017 en http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015). *Estadística de convenios colectivos de trabajo*. Consultada durante los meses de noviembre y diciembre de 2016 y enero de 2017 en <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>.