



INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO:

**ANÁLISIS DE LA DOCTRINA JUDICIAL Y DE
LAS DECISIONES DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS**

Águeda Gutiérrez Tainta

Master Acceso a la Abogacía 2012-2014

ÍNDICE

Pág.

I.- ABREVIATURAS	4
II.- INTRODUCCIÓN	5
III.- ANTECEDENTES DEL ART. 82.3 ET	
3.1 Acuerdo Marco Interconfederal de la Negociación Colectiva de 5 enero 1980	7
3.2 Ley 11/1994, de 19 de Mayo	9
3.3 Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012	10
3.4 RDL 10/2010, de 16 de Junio	11
3.5 Ley 35/2010, de 17 de Septiembre	15
3.6 RDL 7/ 2011, de 10 de Junio	16
IV.- CONFIGURACIÓN ACTUAL DEL ART. 82.3 ET.	
4.1. Fundamentación. II Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, RD Ley 3/2012 y RDL 11/2013	17
4.2. El procedimiento de inaplicación ex art. 82.3 ET	
4.2.1 Ámbito objetivo	22
4.2.2 Causas justificativas. Necesidad causal	25
4.2.3 Condiciones de trabajo susceptibles de inaplicación	35
4.2.4 Procedimiento de negociación	
* Legitimación	39
* Periodo de consultas	41
* Finalización con acuerdo	42
* Finalización sin acuerdo	43

V.- NUEVAS FUNCIONES DE LA COMISIÓN CONSULTIVA CONVENIOS COLECTIVOS.	
5.1 Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.....	45
5.2 Composición de la CCNCC.....	46
5.3 Función decisoria de la CCNCC.....	47
5.3.1 Constitucionalidad de las decisiones de la CCNCC.....	49
5.3.2 Ámbito de actuación	51
5.4 Análisis de las decisiones adoptadas en los procedimientos de descuelgue.	53
VI.- CONCLUSIONES.	62
VII.- BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA	64
VIII.- DOCTRINA JUDICIAL CONSULTADA	66
IX.- PÁGINAS WEB CONSULTADAS	67

I.- ABREVIATURAS

BOE	Boletín Oficial del Estado
CCAA	Comunidades Autónomas
CCNCC	Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos
CE	Constitución Española
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
CEPYME	Confederación Empresarios Pequeña y Mediana Empresa
CCOO	Comisiones Obreras
CIG	Confederación Intersindical Galega
ELA –STV	Euskal Langileen Alkartasuna – Solidaridad Trabajadores Vascos
ET	Estatuto de los Trabajadores
Exp	Expediente
IT	Incapacidad Temporal
LOPJ	Ley Orgánica del Poder Judicial
PYME	Pequeña y mediana empresa
RD	Real Decreto
RLT	Representación Legal de los Trabajadores
SAN	Sentencia Audiencia Nacional
STS	Sentencia Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia Tribunal Superior de Justicia
UGT	Unión General de Trabajadores

II.- INTRODUCCIÓN

Las últimas reformas laborales llevadas a cabo en los años 2010, 2011 y 2012 han supuesto un refuerzo de la flexibilidad interna en las empresas con la finalidad de conseguir una mejor adaptación de las mismas a la actual coyuntura económica y las cambiantes necesidades productivas y económicas que impone el mercado de trabajo.

Desde el año 1994 la flexibilidad interna deja de estar condicionada a la obtención de una previa autorización administrativa y pasa a ser una facultad empresarial sujeta al proceso negociado con la representación sindical expuesta en última instancia al control judicial, aunque en la práctica sido mínima su utilización.

Por eso bien desde el Gobierno a través de sus distintas reformas laborales o bien los interlocutores sociales de la Negociación Colectiva con sus Acuerdos, han procurado afianzar la aplicabilidad de la flexibilidad interna mediante la negociación de acuerdos o convenios colectivos más adaptables a las necesidades de las empresas y de sus cambios técnicos, económicos y productivos.

Sin embargo finalmente el Gobierno opta en el año 2012 por permitir que las empresas puedan realizar cambios en las condiciones de trabajo de forma unilateral e incluso a que la flexibilidad “negociada” pueda ser fiscalizada y ratificada por un órgano administrativo ajeno a la negociación colectiva como es la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

La intencionalidad de este trabajo es por tanto analizar la regulación que se hace de una de estas medidas de flexibilidad interna como es la inaplicación de alguna de las condiciones de trabajo reguladas en el Convenio Colectivo. Regulado en el art. 82.3 ET,

su novedosa articulación, implica que las empresas, en caso de no llegar a un acuerdo con la representación legal de los trabajadores, puedan acudir a un arbitraje obligatorio que resuelva las discrepancias fuera del ámbito de la negociación colectiva.

Para ello en el presente trabajo se realiza un breve análisis de cómo se ha ido desarrollando este artículo haciendo referencia al contexto económico-social en el que se produce. Se analiza el procedimiento de inaplicación y se estudia la novedosa intervención en el procedimiento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos conforme al RD 1362/2012 de 27 de septiembre y comentando las decisiones adoptadas hasta el momento bien por la Comisión, bien por un árbitro designado por la misma.

Todo ello teniendo en cuenta, que el sometimiento último de la discrepancia entre las partes al arbitraje obligatorio de la CCNCC está pendiente de pronunciamiento sobre su posible inconstitucionalidad por parte del Alto Tribunal.

III-. ANTECEDENTES DEL ART. 82.3 ET

3.1.Acuerdo Marco Interconfederal de Negociación Colectiva 5 enero 1980

La firma del *Acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación Colectiva* se suscribió en los albores de la democracia entre la Unión General de los Trabajadores y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales.

El contexto económico en el que se firmó este Acuerdo era, salvando las diferencias, un contexto parecido al actual. En 1980 el país estaba inmerso en una grave crisis económica que requería a criterio de los interlocutores sociales del momento, la necesidad de establecer una nueva dinámica en las relaciones laborales con la intención de adecuarla a los cambios políticos del momento y con la finalidad última de conseguir creación de empleo.

Se persigue en ese momento la consecución de unas relaciones laborales basadas en la negociación de intereses contrapuestos pero desde un marco de estabilidad y responsabilidad de las partes. Para ello se propone la creación de Comisiones Paritarias que institucionalicen la relación y el dialogo entre empresarios y trabajadores con la intención de hacer más factibles la resolución de controversias.

El Acuerdo Marco de 1980 establece una duración del mismo de dos años y obligaciones contractuales respecto a las siguientes materias: salarios, revisión salarial, jornada, horas extraordinarias, productividad y absentismo (regulación de los permisos retribuidos), contratación colectiva, mediación, conciliación y arbitraje y organización de los sindicatos (funciones y garantías de los delegados de personal y Comités de empresa).

Respecto a la contratación colectiva (denominación utilizada en el Acuerdo Marco) las partes firmantes del acuerdo se comprometen a trabajar para superar la atomización de las unidades de contratación, poniéndose como objetivo concentrar los

distintos convenios de centro de trabajo y establecer como ámbito menor de negociación el de la empresa.

Es también en este momento cuando se intentan crear los marcos de negociación vinculados a los trabajadores de un sector o rama de producción, lo que se denominan convenios sectoriales.

En este Acuerdo, por primera vez en nuestra historia reciente, se reconoció a las empresas, aplicando un procedimiento riguroso, la posibilidad de realizar un “descuelgue salarial”. Lo cual significa que se consideró oportuno que los incrementos salariales previstos no fueran de obligada aplicación en aquellas empresas que “acreditasen objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas”.

A los dos meses escasos de la firma del Acuerdo Marco se aprobó en las Cortes la **Ley /1980 de 10 marzo, del Estatuto del Trabajador** que supone, en la era constitucional, el prólogo del devenir de las relaciones laborales.

El **artículo 83 del Estatuto** aprobado en ese momento dice textualmente:

“Uno: Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

Dos: Mediante acuerdos Interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en éste último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.

Tres: Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre las materias concretas. Estos acuerdos así como los acuerdos interprofesionales a las que se refiere el apartado dos de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los Convenios Colectivos”.

En este momento lo que verdaderamente regula el art. 83.2 ET no es un procedimiento de descuelgue o inaplicación del Convenio Colectivo, sino más bien la organización de la estructura de la negociación. Determinar los criterios a seguir en caso de conflicto de normas aplicables y establecer los mínimos indisponibles en ámbito inferior.

3.2 Ley 11/1994 de 19 de mayo de modificación de artículos del ET

La reforma del año 1994 supone una importante modificación dentro del ámbito de la negociación colectiva y ampara por primera vez la posibilidad del “descuelgue” salarial para los convenios de ámbito superior a la empresa. Supone por tanto su incorporación efectiva al ordenamiento jurídico, recogiendo una regulación más laxa que la prevista en el acuerdo marco del año 80, por lo que se le tachó de ser un ataque a la intangibilidad de los convenios colectivos estatutarios.

Para proceder a su aplicación es necesario que dichos convenios tengan pactada y reconocida esta cláusula de inaplicación. En caso de no disponer de ella sería la Comisión Paritaria la encargada de, a falta de acuerdo, determinar el contenido y alcance de la solicitud de “descuelgue”.

A diferencia del momento en que se aprobó el estatuto de los Trabajadores, la reforma del 94 surge de la necesidad de acomodarse a un nuevo escenario político (el europeo) y los avances tecnológicos que suponen una innovación en el ámbito económico en el que las empresas van a tener que desarrollar su actividad.

En este contexto se pretende una adecuación flexible de la gestión de los recursos humanos “respetando la libertad sindical, la negociación colectiva y la protección social” tal y como declara la Exposición Motivos de la Ley 11/1994. Para ello se busca, en el desarrollo de la relación laboral, la adaptabilidad de los trabajadores a las nuevas situaciones que pueden producirse dentro de las empresas. Se pretende que lo acordado en los Convenios Colectivos se ajuste lo más posible a las características y condiciones de las empresas en su ámbito de aplicación. Por ello se articulan las reglas de descuelgue, derogación y disponibilidad por el convenio del contenido del convenio anterior y de los derechos reconocidos en el mismo. Al mismo tiempo se faculta al propio convenio para determinar su eficacia temporal más allá del periodo pactado.

A partir de este momento la regulación del art. 82.3 ET reza del siguiente modo: “ Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. Sin perjuicio de lo anterior, los Convenios Colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica

podiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Si dichos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última solo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la Comisión Paritaria del Convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y en su defecto, podrán encomendarla a la Comisión Paritaria del Convenio”.

Sin embargo hay que decir que aunque el descuelgue salarial fue incorporándose poco a poco a los convenios sectoriales, se hace con unos requisitos tan encorsetados, que en la realidad práctica no llegaba a producirse ni siquiera en situaciones en las que hubiera sido deseable hacerlo. Tal y como acertadamente dice Cruz Villalón “se percibía una cierta coincidencia tanto por parte de las organizaciones sindicales como de las empresariales de no favorecer los descuelgues en la medida en que se contemplaban como fórmulas no deseables de posible competencia desleal entre las empresas” (1).

3.3 Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012

En 2010 comienzan a agudizarse las consecuencias de la crisis económica y financiera que vive el país desde el año 2008. En esos dos años y medio se duplica la tasa de desempleo colándose ésta cerca del 20% con las consiguientes consecuencias para las familias y en general para la economía española.

Tras el comienzo de la crisis en el año 2008 y en plenos efectos de la recesión sufrida en la economía en el año 2009 se firma en febrero de 2010 este acuerdo entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas con el objetivo de abordar desde el ámbito de la negociación colectiva la reorientación en las relaciones laborales a fin de mejorar la competitividad, favorecer la creación de empleo y facilitar la capacidad de adaptación de las empresas a la delicada situación que se vive en ese momento.

(1) **CRUZ VILLALÓN, J.C.** “El descuelgue de las condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma de 2012”, en Revista de derecho social, nº 57, 2012, pág. 231

Esta situación se produce dos años después de que se firmara la Declaración para el Dialogo Social del año 2008, suscrita por el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales, en la que establecían como prioridad común “la apuesta por un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero, basado en la mejora de la competitividad”. Para ello era necesario impulsar el crecimiento económico, y potenciar un modelo productivo que apostase por el desarrollo tecnológico, la innovación y el valor añadido.

Todo lo cual hace necesario, según los firmantes del Acuerdo, acudir entre otras cuestiones, a mecanismos de flexibilidad interna, en aspectos como: la clasificación profesional y los grupos profesionales (haciéndose referencia al Sistema Nacional de Cualificaciones), la gestión del tiempo de trabajo, la duración y distribución de la jornada, su cómputo anual y su distribución flexible. Siendo necesario hacerlo en su correspondiente proceso de negociación y siempre y cuando se dieran las condiciones necesarias para su realización, intentando así mismo que estas medidas supusieran un freno a la destrucción de empleo.

3.4 RD-Ley 10/2010 de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Tras la firma en febrero de este mismo año del II Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva suscrito por las principales organizaciones sindicales y empresariales del país, se aprueba cuatro meses después por el Gobierno el Real Decreto-Ley 10/2010 de 16 de junio.

En la exposición de motivos del propio Real- Decreto Ley se establece que las reformas que en él se incluyen tienen por objeto contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía española. En concreto, las medidas se enfocan hacia tres objetivos fundamentales.

- Reducir la dualidad del mercado laboral, impulsando la creación de empleo estable y de calidad.

- Reforzar los instrumentos de flexibilidad interna en el desarrollo de las relaciones laborales y, en particular, las medidas de reducción temporal de jornada, como mecanismo que permita el mantenimiento del empleo durante las situaciones de crisis económica, frente a medidas extintivas.

- Favorecer las oportunidades de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes, reordenando la política de bonificaciones a la contratación indefinida, promoviendo los contratos formativos, y mejorando los mecanismos de intermediación laboral.

Pero para hacerlo el Gobierno, lejos de tener en cuenta lo que los interlocutores sociales había acordado, opta por mejorar ese acceso al empleo con la aprobación de medidas como:

- La asunción por parte del Fondo de Garantía Salarial de parte de las indemnizaciones en el caso de despidos objetivos por causas económicas, sean individuales o colectivos (asumiendo el pago de 8 de los 20 días que corresponden de indemnización). Aliviando de esta manera a las empresas del coste del despido lo que, a mi modo de ver, supuso facilitar más la adopción de esta medida por parte de los empresarios.

- Se realizan también modificaciones en artículos importantes del Estatuto de los Trabajadores, como son el 40 y 41, a fin de potenciar la flexibilidad interna dentro de las empresas.

- Se reforma también el art. 82.3 ET con el objetivo de hacer más efectivo el procedimiento de inaplicación salarial cuando la situación de la empresa se viera seriamente perjudicada en caso de no llevarlo a cabo. Se regula por tanto de una forma más compleja este artículo y se apela a la utilización de los medios extrajudiciales de solución de conflictos. Se hace de este modo porque considera que no es posible mantener una regulación legal que se queda estancada en situaciones de bloqueo no deseadas por el ordenamiento jurídico. El Gobierno manifiesta que habilitar este procedimiento de resolución de las discrepancias repercute en el interés general. De esta forma vuelve a modificarse el art. 82.3 ET con la siguiente redacción:

“Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en esta Ley, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo superior a la empresa que le sea de aplicación, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio o, en su caso, los tres años de duración.

En caso de desacuerdo entre las partes, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto por medio de convenios o acuerdos interprofesionales. Los convenios o acuerdos interprofesionales podrán establecer el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante para los casos de ausencia de avenencia en la mediación, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodos de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 de esta Ley.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la celebración de este acuerdo de empresa a una comisión integrada por un máximo de tres miembros integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa; sus acuerdos requerirán voto favorable de la mayoría de sus miembros. La designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde

el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector”.

En resumen lo que viene a incorporar esta nueva redacción del artículo es lo siguiente:

- En caso de falta de previsión en convenio colectivo: los convenios de ámbito superior a la empresa podrán prever la inaplicación del régimen salarial. En su defecto, empresarios y trabajadores pueden acordarlo previo periodo de consultas no superior a 15 días.
- En caso de que no existan representantes de los trabajadores: la atribución de la representación se hará a una comisión ad hoc, de un máximo de tres miembros, integrada por los sindicatos más representativos del sector.
- En caso de desacuerdo: se puede acudir, siempre que lo pida una de las partes, al procedimiento de mediación del convenio o de los acuerdos interprofesionales. Pudiendo establecer los convenios o acuerdos interprofesionales el compromiso previo de someterse a un arbitraje vinculante.
- La duración del acuerdo no podrá exceder la vigencia del convenio, o en su caso, no podrá ser superior a tres años.

Se produce en este momento una “descentralización de las cláusulas de descuelgue” (2). Hasta entonces solo se podían establecer dichas cláusulas en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa y sólo en su ausencia se permitía que la inaplicación pudiera negociarse a nivel de empresa y, en caso de desacuerdo, la cuestión era solventada por la comisión paritaria del convenio colectivo. Con esta redacción la Comisión Paritaria queda desplazada del procedimiento, y aunque no se ha desapoyado a los convenios colectivos para establecer las condiciones y procedimientos para la inaplicación la ley los determina directamente con el propósito de facilitar el uso de este tipo de descuelgue salarial

(2) **RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.** “La reforma del mercado de trabajo y el Real Decreto-Ley 10/2010” en *Diario la Ley*, nº 74 Sección Editorial, 8 Jul. 2010, Año XXXI, Editorial LA LEY, págs. 8 y 9.

3.5 Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Con la Ley 35/2010 se modifican parcialmente las previsiones del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, relativas a la inaplicación del régimen salarial de los Convenios colectivos de ámbito superior a la empresa en los siguientes aspectos:

- Se especifica que la negociación de las mismas debe llevarse a cabo por los legitimados para negociar un Convenio de empresa o ámbito inferior o, en su caso, en ausencia de representación legal, los designados siguiendo los mecanismos establecidos para el caso de la modificación sustancial.
- Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas y solo podrá ser impugnado por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. Dicho acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo.
- El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.
- Mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico se deberán establecer los procedimientos para solventar las discrepancias en la negociación de los acuerdos relativos a esta materia, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.
- Los convenios colectivos recogerán la regulación de los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir tanto en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos, como en negociaciones para la no aplicación del régimen salarial adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

3.6 RD-Ley 7/ 2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

En junio de 2011, lejos de ir mejorando la situación de crisis que asolaba el país, está realmente se iba agravando y las consecuencias de las reformas que se habían producido en el Estatuto de los Trabajadores respecto al abaratamiento del despido no deja lugar a dudas que animó una utilización desmesurada de los Expedientes de Regulación de Empleo suspensivos y a un despido masivo por causas objetivas.

En ese momento y tras el fracaso de la negociación que se estaba llevando a cabo entre los sindicatos y las asociaciones empresariales, el Gobierno dicta el Real Decreto- Ley 7/2011, reforma más conocida como la “reforma de la negociación colectiva” que continúa con la inició con la Ley 35/2011. En ella se garantiza legalmente es decir, sin necesidad de que venga recogido en el convenio, la intervención de la Comisión paritaria del convenio estatutario afectado por el descuelgue. Es más “se convierte legalmente a las comisiones paritarias en vehículos prioritarios para la solución de conflictos de interpretación y aplicación de los convenios colectivos asumiendo a nivel legal la generalizada praxis convencional” (3)

Se prevé que la intervención de la comisión paritaria se haga a instancia de parte y que en caso de alcanzarse un acuerdo, éste sea preceptivo y vinculante. A partir de ese momento la mayor parte de los convenios firmados con posterioridad a la reforma del 2011 hacen referencia expresa a la intervención de la comisión paritaria ante la falta de acuerdo en el caso de plantearse el descuelgue salarial y/o no salarial. Aunque realmente su inclusión no es una decisión de la autonomía colectiva sino que viene impuesta legislativamente.

(3) **VIVERO SERRANO, J.** en SANGUINETI RAYMOND, W. (Coor.) en “*Observatorio de la Negociación Colectiva. Los espacios de la negociación colectiva tras las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*” Biblioteca Ciencias Sociales, Ediciones Cinca, 2013., pág. 140 y ss.

IV-. CONFIGURACIÓN ACTUAL DEL ART. 82.3 ET.

4.1. Fundamentación: II Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014 y Real Decreto Ley 3/2012.

El país lleva inmerso desde el año 2008, en una crisis económica y financiera sin precedentes, que se está prolongando considerablemente en el tiempo y que lejos de mejorar con las distintas reformas realizadas con anterioridad a la del 2012, considero que se han ido agravando.

Uno de los motivos, a mi modesto entender, que las reformas anteriores se han centrado considerablemente en abaratar el despido, bajada de las indemnizaciones (de 45 a 33 días en despido improcedente, asunción del Fogasa de 8 de los 20 días por año en los despidos objetivos en empresas de menos de 25 trabajadores, eliminación de los salarios de tramitación...). Todo lo cual dentro del contexto en el que se encuentra sumido el país desde hace seis años ha producido una alarmante destrucción de empleo, llegándose casi a rozar la cifra de los 6 millones de desempleados en el país, con un aumento de la temporalidad al 25% y un considerable incremento de los desempleados de larga duración.

En este contexto se firma el 25 de enero de 2012 el *“II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012,2013 y 2014”* entre las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las Confederaciones sindicales de CCOO y UGT.

En este Acuerdo se hace referencia, como no puede ser de otra manera, a la elevada tasa de desempleo que exige actuar con medidas específicas para conseguir, en un corto plazo, un crecimiento de la actividad económica que permita dinamizar el mercado de trabajo.

Haciendo balance de la situación los firmantes del acuerdo consideran que un elemento determinante en la pérdida de competitividad de la economía española ha sido el “mayor crecimiento de los precios interiores y de los salarios nominales en España en relación con los países de la zona euro y del resto de la Unión Europea” (Introducción II Acuerdo).

Por lo que consideran “imprescindible” un acuerdo social en la evolución de los precios y rentas (salarios y beneficios distribuidos) que se acomode al comportamiento de los mismos en la eurozona.

Se hace necesario para ello que los precios crezcan por debajo de la media europea, que se incremente la productividad y alcanzar una competitividad basada en la calidad. Para lograrlo se considera que tiene que realizarse un esfuerzo conjunto en el que se contemple una moderación en los salarios para que las empresas resulten más competitivas.

En este sentido, se estructura una de las novedades más importantes de este II Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva del que trae causa el art. 82.3 ET., en el capítulo destinado a regular la estructura de la negociación colectiva y la flexibilidad interna.

Respecto a la Negociación Colectiva se apuesta por la descentralización de los convenios colectivos, lo que significa que los convenios sectoriales y provinciales tienen que albergar la posibilidad de que a petición de las partes afectadas, se pueda negociar dentro del ámbito de la empresa aspectos como la jornada, funciones y salarios. Es decir, se aboga por el mantenimiento del convenio sectorial o provincial dejando abierta la posibilidad de que las materias anteriormente mencionadas puedan ser objeto de negociación dentro de cada empresa cuando así lo requieran las circunstancias particulares de las mismas.

En cuanto a la flexibilidad interna en aspectos como el tiempo de trabajo y la movilidad funcional se apuesta por aquella siempre que tenga un ámbito temporal reducido con el objeto de estabilizar el empleo y evitar de este modo el recurso de las empresas al despido.

Al mismo tiempo, se somete a la consideración de las partes legitimadas para la firma de los convenios colectivos sectoriales, la conveniencia de incluir cláusulas de inaplicación negociada de determinadas condiciones de trabajo como son: horario y distribución de jornada de trabajo; régimen de trabajo a turnos; sistema de remuneración; sistema de trabajo y rendimiento y funciones. Pudiendo hacerse solo mediante acuerdo y siempre que medie causa para hacerlo.

Se desarrolla y concreta su articulación en el Capítulo IV del Acuerdo bajo el epígrafe “Inaplicación negociada en la empresa de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales”.

Se establece en primer lugar que son medidas de carácter excepcional y con una proyección temporal limitada a la actual coyuntura económica y dirigida fundamentalmente a evitar despidos. El carácter temporal de la medida hace que la duración de la misma no supere el periodo de vigencia del convenio inaplicado y en ningún caso sea superior a tres años.

Se barajan en el Acuerdo como causas para poder proceder a la inaplicación aspectos como: la disminución persistente del nivel de ingresos; que las perspectivas económicas se puedan ver afectadas si no se procede a la inaplicación de alguna de las causas enumeradas anteriormente etc. Cabe destacar en este punto, que ya en el propio Acuerdo las partes hacen mención a negativas situaciones económicas presentes y futuras. Pero teniendo siempre como finalidad última el mantenimiento del empleo.

En cuanto a la posibilidad práctica de inaplicación en el Capítulo IV del Acuerdo se establece que solo sea posible efectuarla “por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo de empresa”.

En caso de desacuerdo cualquiera de las partes puede someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo. En caso de no llegarse a un acuerdo las partes “podrán recurrir al Sistema de Solución de Conflictos” que le sea de aplicación.

Como puede observarse finaliza aquí el procedimiento de llevar a cabo una inaplicación de condiciones de trabajo del convenio. Siendo este a grosso modo el procedimiento de inaplicación que acordaron las organizaciones sindicales y empresariales en enero de 2012.

Sin embargo la actual redacción del art. 82. 3 ET es fruto de la reforma realizada por el **Real Decreto- Ley 3/2012, de 10 de febrero**, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

En este Real Decreto- Ley amparado también en el contexto económico, financiero y social del momento se considera insostenible el mantenimiento del modelo laboral español. En el Capítulo III articula medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo. Justifica las medidas realizadas en esta materia porque considera que la negociación colectiva no puede ser un obstáculo para adaptar las condiciones laborales a las específicas circunstancias de la empresa.

En este sentido y a fin de garantizar el desbloqueo ante la falta de acuerdo entre las partes para proceder a la inaplicación de condiciones de trabajo del convenio colectivo incorpora al procedimiento del art. 82.3 ET que las partes se sometan a un arbitraje canalizado a través de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o los órganos que se le asimilen en el ámbito autonómico.

Esta novedosa modificación “culmina de forma radical la evolución comenzada en 2010, y sobre todo hace prevalecer el interés de la empresa en la ordenación de las relaciones laborales de forma igualmente radical y, con toda certeza, de un modo mucho más intenso que la regla derivada del nuevo art. 84. 2 ET.” (4)

De lo anteriormente expuesto en este apartado se puede observar las grandes diferencias existentes entre lo que pactaron en enero de 2012 los sindicatos y las organizaciones empresariales y lo que impuso quince días más tarde el Gobierno y que con posterioridad analizaremos con más detalle, pero sirva lo siguiente a modo de ejemplo:

- **Ámbito de aplicación:** en el Acuerdo se limita al Convenio Sectorial y el RD-Ley lo hace extensible a la totalidad de Convenios Colectivos.
- **Inclusión en el RD-Ley dentro de las condiciones de trabajo susceptibles de inaplicación de la jornada de trabajo y las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.**
- **No incluye el RD-Ley la duración de la inaplicación que en ningún caso pudiera ser mayor a 3 años.**

(4) **GOERLINCH PESET, J.M.** *“Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012”*. Tirant lo Blanch, Valencia. 2012, págs. 48 y ss.

- En caso de desacuerdo entre las partes para proceder a la inaplicación el RD-Ley articula un sometimiento obligado a la CCNCC en caso de una de las partes lo solicite, la cual dictará una decisión ejecutiva y vinculantes desde el momento de su adopción.

El art. 82.3 ET ha sufrido una última modificación con el Real Decreto-Ley 11/2013 de 2 agosto, dado que la redacción de la reforma del 2012 era muy ambigua respecto a la legitimación diciendo textualmente “en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme al art. 41.4”. Con la reforma del 2013 se especifica que “la intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponde a los sujetos indicados en el art. 41.4 en el orden y condiciones señalados en el mismo.”

4.2. El procedimiento de inaplicación ex art. 82. 3 ET

El art. 82.3 ET que regula el procedimiento de inaplicación o descuelgue del Convenio es el primer artículo del Título III del ET cuyo título es “*De la negociación colectiva y los convenios colectivos*” se encuentra incardinado dentro del TÍTULO III que habla de la NEGOCIACIÓN COLECTIVA en cuya sección 1º de las Disposiciones Generales habla de “*Naturaleza y efectos de los convenios*”.

Dicho precepto parte de la base de la **fuerza vinculante de los Convenios**, como expresión del **acuerdo libremente** adoptado **por los representantes de los trabajadores y de los empresarios** en el marco de la negociación colectiva.

Los Convenios Colectivos regulan las condiciones de trabajo y de productividad que van a condicionar las relaciones laborales dentro del ámbito en que se desarrolle la negociación (a nivel de empresa, sector, local, provincial, autonómico o estatal). Obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo en que esté vigente.

Sin embargo este mismo artículo permite posteriormente que las partes, siendo en la práctica mayoritariamente las empresas, puedan solicitar la inaplicación de alguna de las condiciones de trabajo a cuyo cumplimiento se había obligado mediante la firma del convenio en cuestión.

Para proceder al “descuelgue” del Convenio Colectivo se requiere el cumplimiento de unos requisitos que son los que a continuación vamos a ir analizando al tiempo que estudiamos el procedimiento de inaplicación.

4.2. 1-. Ámbito objetivo.

El 82.3 ET establece que es viable “inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa”

Antes de estudiar los convenios susceptibles de inaplicación hay que decir que existe un sector doctrinal contrario al distinto tratamiento que se realiza dependiendo del carácter estatutario o extraestatutario del convenio dado que parten de la eficacia vinculante que garantiza el art. 37. 1 CE a todos los convenios, y entienden que el legislador tendría que haber exigido un acuerdo para su modificación, fueran de una u otra naturaleza.

Sin embargo a este respecto hay que decir que la doctrina mayoritaria y la jurisprudencia considera que los descuelgues solo pueden hacerse respecto a materias recogidas en ese ámbito, es decir no puede prosperar en ningún caso la posibilidad mediante este artículo de proceder a la inaplicación de pactos de empresa o condiciones individualmente negociadas con los trabajadores.

En este sentido es clara la regulación que así se hace en el art. 41.6 ET que en su tenor literal dice “ la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III deberá realizarse conforme a lo establecido en el art. 82.3” mientras que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo reconocidas en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos

colectivos de empresa, o concesiones realizadas de forma unilateral por el empresario deben realizarse conforme al procedimiento establecido para ello en el art. 41 del ET para los que no se requiere el acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Existen también determinados tipos de acuerdos o pactos colectivos que por su vinculación directa con los convenios estatutarios a los que sustituyen o modifican, deben incluirse en la nomenclatura “convenio colectivo” tales como (5):

- Acuerdos sustitutorios del convenio colectivo estatutario que poseen la misma eficacia normativa de los convenios a los que sustituyen
- Los laudos arbitrales que resuelven discrepancias que se plantean en el proceso de negociación que finaliza sin acuerdo (art. 86.3 ET)
- Los laudos arbitrales que resuelven las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse acuerdo.
- Acuerdos parciales que modifican algún precepto del Convenio durante la fase de ultraactividad del mismo conforme al 86.3 ET también aquellos que pactan modificaciones del CC de forma anticipada antes de que finalice su vigencia 86.1 ET
- Acuerdos de empresa que ponen fin a un conflicto colectivo.
- Acuerdo de fin de huelga firmado por los interlocutores legitimados para negociar un convenio colectivo estatutario.

Por tanto procedimiento del art. 82.3 ET es predicable exclusivamente de los Convenios Colectivos estatutarios (o de acuerdos equiparables al mismo) regulados en el Título III del ET que se encuentren en vigor.

Tal y como establece la STC 154/1994 se entiende que “los convenios colectivos estatutarios son normas plenas y entran dentro del ámbito del principio iura novit curia siempre que estén publicados oficialmente, para lo cual basta su publicación en un boletín autonómico”.

(5) **ALARCÓN CASTELLANOS, M^a M. y ROLDÁN MARTÍNEZ, A.** “Las nuevas facultades decisorias de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos”, *CEF.- Trabajo y Seguridad Social*. Revista mensual nº 365-366, agosto- septiembre de 2013, págs. 27 y ss.

De este modo se pronuncia la STS de 25 septiembre de 1995 que establece como requisito sine qua non “el acceso al correspondiente Registro y la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial” estatal, autonómico o provincial dependiendo de su ámbito, “como requisito de validez de los Convenios Estatutarios conforme al art. 90 ET”. En el mismo sentido STS de 15 de marzo de 1999 añade que “los convenios colectivos publicados oficialmente gozan de presunción iuris tantum de validez”.

Por tanto aunque el pacto del que se pretende el descuelgue haya sido negociado por las partes que tienen legitimidad para la negociación del convenio colectivo, si este no ha sido comunicado a la Autoridad Laboral, registrado ni publicado en el Boletín Oficial carece de eficacia normativa como convenio estatutario y por tanto de ser subsumido en los convenios de los que puede producirse su inaplicación. (STS de 23 de Octubre de 2013)

Además hay que tener en cuenta que una vez registrados ante la autoridad laboral ésta tiene un plazo de hasta 20 días para proceder a su publicación en el Boletín y que son las partes firmantes del convenio quienes determinan el periodo de vigencia del mismo.

En este sentido es unánime la doctrina y jurisprudencia que entiende que por cuestiones de seguridad jurídica que un convenio pendiente de publicación no es un convenio válido ni exigible desde el punto de vista jurídico y por tanto carece de valor como convenio estatutario.

Lo anteriormente expuesto viene avalado también por el art. 9.3 Constitución Española y el art. 2 Código Civil que disponen que la obligación de cumplimiento de una norma jurídica nace desde la entrada en vigor de la misma, es decir, desde que se procede a su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Teniendo en cuenta que el procedimiento de inaplicación del art. 82.3 del ET se refiere exclusivamente a convenios estatutarios se han producido decisiones de la CCNCC en el sentido de declararse incompetente y por tanto inadmitir la solicitud de

descuelgue de Convenios como: el de Industria Química, el Reglamento del Plan de Previsión Social y el General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección por falta de publicación del mismo en el BOE (Expedientes CCNCC 9/2012, 18/2013 y 27/2013).

En el expediente 10/2013 cuando la empresa pretende que se aplique el complemento de IT establecido en el Convenio Nacional la CCNCC se rechaza también esta solicitud dado que “ la pretensión de la empresa en esta materia no se refiere a una condición regulada en el convenio colectivo de empresa sino en un acuerdo de empresa, por tanto habrá de entenderse que el procedimiento a seguir será el previsto en el art. 41 ET y no el del 82.3 ET, dado que este último se aplica única y exclusivamente en relación con las pretensiones de inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en convenios colectivos estatutarios”.

4.2. 2-. Causas Justificativas-. Necesidad causal.

Los mecanismos de inaplicación de las condiciones de trabajo sufrieron un cambio relevante con el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, que afectó entre otras a la necesidad de concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción para poder proceder a dicha inaplicación. Hasta entonces la previsión de la existencia de causa para proceder a la inaplicación del convenio correspondía al consenso que sobre ello hicieran las partes. De hecho “la práctica jurisprudencial diluía el control causal en los casos de existencia de acuerdo durante las consultas”

En la actualidad sin embargo al poder procederse a la inaplicación aun no existiendo acuerdo entre las partes, “la delimitación de las causas pasa a un primer plano como criterio de valoración de la legitimidad de la pretensión empresarial en los procedimientos para resolver la discrepancia, y en último término, por los jueces y tribunales ante los que pueda suscitarse la impugnación” (6)

(6) **GOERLINCH PESET, J.M.** “*Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012*”. Tirant lo Blanch, Valencia. 2012, págs. 83 y ss.

De este modo a tenor de lo dispuesto en el art. 82.3 ET en su párrafo segundo, solo es posible proceder a la inaplicación del Convenio Colectivo, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y no sólo exige la presencia de estas causas sino que cita las características a partir de las cuales se puede entender que están presentes. Es decir la necesidad causal es un requisito sine qua non para poder llevar a cabo el proceso de descuelgue. Resulta tan necesario que en caso de no existir acuerdo y acudir a la CCNCC o incluso finalmente a la vía jurisdiccional, la no acreditación de su existencia supondrá la denegación de la inaplicación automáticamente.

Tal y como es apreciable estas causas son las propias en las que se ampara la modificación sustancial de las condiciones de trabajo del art. 41 ET y las propias del despido colectivo del art. 51 ET., con alguna pequeña particularidad.

Otra cuestión distinta es que en la actualidad ya no es necesario justificar que la adopción de la medida va a contribuir a “prevenir una evolución negativa de la empresa o mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado” antigua redacción del art. 41 ET ni siquiera es necesario acreditar el descuelgue salarial para aumentar “posibilidades de mantenimiento del empleo en la empresa” tal y como citaba el art. 82.3 con anterioridad a la reforma 2012.

Para algunos autores lo que se pretende en última instancia es “constreñir el control externo a desarrollar por el juez únicamente a la existencia de la causa sin permitir que se extienda a la valoración de la razonabilidad de las medida a la luz de las finalidades legales” (7).

Sin embargo en este punto, a pesar de que considero que la finalidad del legislador pudiera ser la que se cita, entiendo que posterioridad esto ha sido corregido por la doctrina judicial y no solo por las sentencias dictadas al respecto, sirva como ejemplo la SAN 28 de enero de 2013, sino también por la repercusión que éstas han tenido en las decisiones de la CCNCC y en los árbitros designados por la misma, en este sentido ver el laudo dictado en el expediente nº 16/2013.

(7) **GOERLINCH PESET, J.M.** *“Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012”*. Tirant lo Blanch, Valencia. 2012, págs. 84 y ss.

De hecho la SAN de 28 de enero de 2013 resuelve la impugnación que la empresa hace de la Decisión emitida por la CCNCC 14/2012 diciendo que “la decisión de la CCNCC admite la concurrencia de una situación económica negativa” pero la obligación de la CCNCC no es sólo concluir que existe causa para proceder a la inaplicación sino que “debe constatar si concurrían las conexiones de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad exigidas entre las causas y la medida tomada en la resolución”.

En este sentido la CCNCC no deniega la medida por no concurrencia de la causa, sino “por considerarla irrazonable y desproporcionada, puesto que produce efectos muy gravosos para los trabajadores, que ya habían asumido otros sacrificios por causas económicas y productivas con anterioridad, sin que concurrieran circunstancias sobrevenidas de tal entidad que justificaran la aplicación de una nueva reducción retributiva. La causa decidendi de la decisión impugnada no se apoya, por tanto, en la no concurrencia de causa, sino en el impacto desproporcionado de la misma sobre los trabajadores”.

En este sentido también el laudo arbitral emitido por el árbitro D. Alfredo Montoya Melgar (8) en procedimiento de solicitud de reducción de un 10% de las partidas salariales o extrasalariales durante un determinado tiempo dice que “la petición que da lugar al presente caso plantea tres órdenes de cuestiones:

- a) si se ajusta a la legalidad la pretensión de inaplicación alegada
- b) si se ajusta a la legalidad el periodo durante el que se pretende que opere dicha inaplicación
- c) si la medida de inaplicación propuesta y su duración son adecuadas para dar respuesta a las causas económicas y productivas que afectan a la empresa”

Y dice más. “Las dos primeras cuestiones son estrictamente jurídicas y deben resolverse en Derecho; la última plantea un conflicto de aplicar una norma por otra (un conflicto de interés) por ello se impone utilizar para su solución los parámetros de objetividad, razonabilidad, adecuación y proporcionalidad cuya aplicación permitirá establecer las “conexiones de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad exigidas entre las causas y la medida tomada”

(8) **MONTOYA MELGAR, A.**, árbitro designado en el Expediente de la CCNCC 16/2013 de 31 de julio.

Por tanto acreditada la existencia de causas justificativas para poder dar lugar a la inaplicación del Convenio Colectivo hay que determinar si la concreta medida propuesta por la empresa es congruente y adecuada. Hay que ponderar si las causas invocadas justifican aplicando el juicio de la razonabilidad y proporcionalidad, la propuesta de inaplicación planteada.

En este sentido el RD 1362/ 2012 en su art. 22.3 dice que la decisión de la comisión o el laudo arbitral (art. 24.3) previa valoración de la “adecuación” (de la inaplicación solicitada) debe relacionarla con la causa alegada y estimar los efectos sobre los trabajadores afectados, lo cual le permite aceptarla en sus “propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad”.

Dicho lo cual, que no cabe duda de que para proceder a la inaplicación del convenio es necesaria, según el art. 82.3 ET la concurrencia de al menos una de las causas siguientes:

Causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente en el nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

En la actualidad no es necesario que exista una situación económica negativa (que podría equivaler a una situación de pérdidas) sino que “puede recurrirse a este mecanismo de forma anticipada, en los casos de un posible daño futuro” por tanto no es necesario que la situación actual sea catastrófica, ni siquiera que existan pérdidas actuales.

Se establece de esta manera el denominado por Fernández Avilés, J.A. “descuelgue salarial preventivo” (9) lo cual supone que el descuelgue “pueda ser tanto una medida paliativa frente a una realidad económica negativa, como cumplir una

(9) **FERNÁNDEZ AVILÉS**, J.A “Las cláusulas de descuelgue salarial como mecanismo de flexibilidad interna”, en *Relaciones Laborales*, nº 11, 2011, p.13

función preventiva que permita atender o afrontar una amenaza futura, admitiendo la posibilidad del descuelgue en los casos en los que las previsiones futuras de productividad o competitividad de la empresa puedan verse comprometidas si se mantienen las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo .” (10)

Uno de los problemas que esto plantea es que teniendo en cuenta que se puede alegar un mal futuro, de muy difícil constatación, ya se está dando plena libertad al empresario para proceder al descuelgue, con independencia de que justifique o no las pérdidas ni de cuánto sean aún ni siquiera de que éstas se produzcan. Porque de hecho no es necesario que existan pérdidas, vale simplemente con una “disminución de ingresos” que obviamente pueden darse aunque se obtengan beneficios.

Todo lo cual implica también que no es necesario que la viabilidad de la empresa se vea muy comprometida, teniendo en cuenta que es una medida transitoria, no hace falta acudir a ella cuando la situación de la empresa es irreversible, “sino simplemente acreditar que el mantenimiento de las condiciones de trabajo del convenio colectivo, supone un riesgo para el mantenimiento de la empresa” (11).

La doctrina jurisprudencial va matizando estos términos en el sentido de que cuando se acrediten causas económicas la situación negativa de la empresa debe ser real pues la medida no puede ser aplicada ante meras perspectivas o previsiones carentes de fundamento. “Siendo necesario que la empresa se encuentre inmersa en una crisis económica de suficiente gravedad como para que de no adoptarse tal medida se pueda producir el cierre de la misma o la pérdida del empleo de todos o parte de los trabajadores” ni por supuesto para mantener la rentabilidad empresarial.

La Audiencia Nacional en la Sentencia de 2 de diciembre de 2013 dice respecto de las causas económicas que éstas “se activan por razones de competitividad, productividad, u organización técnica o de trabajo de empresa que pueden estar asociadas o no con una situación de pérdidas.” Que se demuestran por ejemplo cuando se ha reducido su volumen neto de negocios, han bajado las ventas, los resultados de explotación. Es decir cuando se produce una importante caída del negocio, lo que supone un incremento de los costes, retracción de las exportaciones, se han incrementado los gastos de personal.

(10) y (11) **POQUET CATALÁ, R.** “La actual configuración del descuelgue tras la reforma de 2012” artículo publicado en *www.legalprestigia.aranzadi.es*, 2013

No puede justificarse el descuelgue salarial alegando la generalizada “crisis económica por la que atravesamos, que no perjudica a esta empresa en particular y de un modo notable y singular sino a todas las empresas del sector y de la economía nacional”, siendo por tanto imprescindible la alusión a una causa específica de la empresa en cuestión. (STSJ Sevilla de 17 enero de 2012).

Del mismo modo cuando se hace referencia a “pérdidas previstas” estas alusiones a situaciones que todavía no se han producido han de exigir al menos los suficientes indicios económicos que justifiquen la medida. Por tanto “lo que se está pidiendo por parte de los tribunales es que la prueba se convierta en una argumentación de razonabilidad y proporcionalidad de la medida frente a una previsible situación futura”. (12)

Al mismo tiempo indicar que en el art. 82.3 la unidad económica que se menciona expresamente es la “empresa” se dice que concurre “cuando de los resultados de la empresa, se desprenda una situación económica negativa”. Por tanto para la aplicación de un descuelgue basado en causas económicas parece razonable interpretar que su existencia debe afectar a toda la empresa en conjunto y no solo atendiendo a uno o varios centros de trabajo en concreto. De hecho la documentación que es necesario aportar para aprobar la concurrencia de causas económicas es según el art. 20 h) del RD 1362/2012 la misma que es necesaria para acreditar las causas económicas en el los despidos colectivos, por tanto hay que ir a lo dispuesto en el RD 143/2012 de 29 de octubre, que determinan que la documentación que se aporte debe serlo a nivel de empresa.

Siendo evidente para la mayor parte de la doctrina, y según mi opinión acertada, que la norma requiere una consideración de conjunto de la inestabilidad económica en toda la empresa y no solamente en uno o varios de sus centros de trabajo.

Existe un debate similar en relación con los grupos de empresas. La jurisprudencia defienden que parece necesario que se considere globalmente la situación económica del grupo de empresas (STS 9 de junio de 1995), aunque el hecho de que se presenten cuentas de todo el grupo no es óbice para que la cláusula de inaplicación se

(12) **POQUET CATALÁ, R.** “La actual configuración del descuelgue tras la reforma de 2012” artículo publicado en *www.legalprestigia.aranzadi.es*, 2013

haga en una sola de las empresas del grupo (STS de 20 mayo de 1997) cuando es solo una de las empresas del grupo la que pretende desvincularse en la aplicación del convenio.

Respecto a que sea sólo una empresa del grupo la que se desvincule de la aplicación del convenio M. Alarcón y A. Roldán (13) consideran que hay que diferenciar entre los grupos de empresas patológicos (en sentido laboral) y los no patológicos (grupos en sentido mercantil). En este último caso se entiende que cabría valorar solo la situación de la empresa que pretende la inaplicación pero ante el riesgo de que se desvíen beneficios a determinadas empresas del grupo en perjuicio de otras, al final se entiende que los datos económicos deben valorarse en su conjunto en todos los casos.

El art. 20h) del RD 1483/2012 prevé la posibilidad de que se descuelgue una sola empresa del grupo cuando entre el grupo y la empresa existan saldos de acreedores y deudores, exigiendo la presentación de una documentación específica que acredite la situación económica de aquel.

Respecto a la posibilidad de inaplicar el convenio únicamente a un centro de trabajo de la empresa o a un grupo de trabajadores se admite siempre que, sobre todo en el caso del grupo de trabajadores, la medida se justifique en criterios objetivos y razonables y se garantice el derecho de igualdad y a la no discriminación en las relaciones laborales recogidos en el artículo 14 CE y el artículo 17 ET respectivamente. (14).

Sin embargo cuando se trata de algunas de las restantes causas, que mencionaré seguidamente, su identificación permite una vinculación concreta a la situación en el centro de trabajo o la unidad de producción con funcionamiento autónomo en la que surge el problema.

La novedosa regulación del art. 82.3 supone que es casi inexistente la jurisprudencia que valora la presencia de estas causas cuando se refiere a la inaplicación de las condiciones de trabajo. Por ello se hace necesario acudir a la jurisprudencia que valora estas causas en los casos de extinción de contrato por causas objetivas o modificación colectiva de las condiciones del contrato de trabajo.

(13) y (14) **ALARCÓN CASTELLANOS, M^a M. y ROLDÁN MARTÍNEZ, A.** “Las nuevas facultades decisorias de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos”, *CEF.- Trabajo y Seguridad Social*. Revista mensual nº 365-366, agosto- septiembre de 2013, págs. 27 y ss.

En concreto respecto a las causas organizativas se entiende que concurren “siempre que los cambios afecten a los sistemas y métodos de trabajo del personal o en la forma de organizar la producción.” Estas causas se encuadran en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo que configuran la empresa tal y como expresa García Viña en una “organización racional de la misma”. Suele suponer la introducción de nuevos criterios de racionalización del trabajo dentro de la organización productiva.

Un ejemplo concreto de concurrencia organizativa es el que se alude por ejemplo en la Decisión 24/2013 de la CCNCC para solicitar la inaplicación de los artículos del convenio referentes al sistema de disfrute de vacaciones y festivos. En la decisión se declara probado por el árbitro que “existe un desajuste lineal de vacaciones consistente en que el mismo número de trabajadores disfruta de las vacaciones a lo largo de todos los meses del año y el carácter estacional de la actividad productiva. Ese desajuste determina el excedente de personal de la Empresa en los meses de mayor actividad.”

Otros ejemplos de concurrencia de causa organizativa se pronuncian en las STS 21 de marzo de 1997 y STS de 30 de septiembre de 1998, que consideran que la descentralización productiva mediante contratas tienen encaje en esta causa siempre que se demuestre que la utilización de la contrata es un medio hábil para asegurar la viabilidad de la empresa o su competitividad, siendo decisorio que la descentralización constituya una medida racional en términos de eficacia de la organización productiva y no un simple medio para lograr un incremento de beneficios.

Con referencia a las causas técnicas entiende que existen cuando se producen cambios entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción. Respecto a las causas productivas “cuando se produzcan cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”, se refieren al resultado del proceso de trabajo, a la configuración del bien o servicio producido por la empresa.

A modo de ejemplo la STS de 31 de enero de 2013 considera que en aquellos supuestos en los que las contratas tienen un régimen de subrogación obligatorio por convenio colectivo (como pueden ser el convenio de limpieza de Navarra o el estatal de seguridad privada) la reducción de la contrata y de importe inicial constituye causa eficiente para el despido por causas productivas siempre que se trate de una medida

racional en términos de eficiencia de la organización productiva teniendo en cuenta la disminución del volumen de la contrata y el número de trabajadores afectados.

En los casos de modificación sustancial se entiende que pueden llevarse a cabo cuando existan causas organizativas y productivas a pesar de que no exista riesgo de viabilidad de la empresa. Es decir basta alegar una mayor adecuación de la empresa a las necesidades del mercado con el fin de optimizar los recursos. (SAN 19 de marzo de 2013).

El objetivo que se persigue es que la empresa tenga una herramienta que le permita superar las dificultades a través de una mejor organización de los recursos. Pero estas dificultades deben ser objetivas y no meras hipótesis (entre otras STS 17 de mayo de 2005; STS 11 de Octubre de 2006).

Teniendo en cuenta que los dos ejemplos anteriormente citados son para el despido y la modificación sustancial que suponen un efecto más gravoso sobre el trabajador que la inaplicación temporal de determinadas condiciones de trabajo, considero que el tratamiento que se da a la causa organizativa en ellos es totalmente extrapolable para el descuelgue del convenio colectivo. En este sentido la relevante Sentencia de la Audiencia Nacional de 28 de octubre de 2013 dice textualmente: “La nueva regulación sobre las causas ya no pivota como antes sobre “la crisis de la empresa, sino que apuesta sobre todo por la mejora de su competitividad y productividad, así como por su mejor adaptabilidad a los requerimientos de la demanda”.

“Aunque la norma no menciona la intensidad de la causa, se ha defendido, con razón, que esta no puede tener la misma entidad para los descuelgues que para los despidos, puesto que los intereses en juego no son los mismos cuando la decisión de la empresa supone la pérdida del empleo (flexibilidad externa o adaptación de la plantilla) que cuando significa un mero cambio en el modo o en las circunstancias de ejecución del trabajo (flexibilidad interna o adaptación de las condiciones de trabajo).

La distinta valoración o ponderación de estos intereses explica que la facultad de gestionar con flexibilidad interna la organización del trabajo, que es manifestación de la libertad de la empresa y de la defensa de la productividad reconocidas en el art.38 CE , se atribuya al empresario con márgenes más holgados que la facultad de la flexibilidad externa o de reestructuración de la plantilla, la cual ha de encontrar un punto adecuado

de equilibrio entre la “libertad de empresa” y el “derecho al trabajo” de los trabajadores despedidos reconocido en el art. 35 del propio texto constitucional.”

Respecto a la carga de la prueba es al empresario a quien corresponde probar la realidad de las causas, lo que significa que debe identificarlas (decir si es económica, productiva, organizativa o técnica) y determinar su incidencia y afectación sobre las condiciones de trabajo en general y sobre los trabajadores en concreto (STS 14 de junio de 1996). Más recientemente en la San de 28 de mayo de 2012 se dice respecto a la exigencia de probar las causas (en dicha sentencia respecto a la modificación sustancial) que “no existe discrecionalidad absoluta del empresario, quien deberá acreditar la concurrencia de circunstancias en su empresa, basadas en las causas reiteradas, que incidan en su competitividad, productividad o su organización del trabajo que justifiquen razonablemente las modificaciones propuestas”.

Para ello la documentación que debe proporcionarse en el periodo de consultas para que la RLT pueda constatar la concurrencia de las causas de inaplicación entiende la AN en sentencia 19 de diciembre de 2012, ratificada por la SAN de 2 diciembre de 2013, que se “deben aplicar las reglas generales sobre información y consulta del art. 64.1 ET”. En este sentido “si la causa es económica y se apoya en pérdidas actuales deberá aportarse la documentación que las acredite. Si se apoya en pérdidas previsibles deberá identificar, previa aportación de la documentación contable necesaria, los criterios seguidos para deducir esas pérdidas previsibles y si se apoya en reducción de ingresos o ventas, tendrá que documentar los ingresos o ventas de los de periodos contrastados.”

Considera la AN, que aunque haya que ir estudiando las causas caso por caso es una buena práctica el que las empresas aporten la documentación regulada en el 6 y 7 RD 801/2011. Prosigue la sentencia que “parece recomendable que cuando la causa sea técnica, organizativa o productiva se aporte la documentación del art. 7 del RD 801/2011, de 10 de junio, porque esa documentación asegura que los representantes de los trabajadores disponen de la información necesaria para que el periodo de consultas alcance buen fin, aunque en ambos supuestos lo relevante es aportar la documentación necesaria para satisfacer el derecho de información y consulta de los representantes de los trabajadores conforme al art.64.1. ET”

En última instancia resulta imprescindible determinar si las medidas adoptadas (o que pretende adoptar) la empresa son razonables en términos de gestión empresarial, es decir, si se ajustan al estándar del buen comerciante (por todas STS de 2 de marzo de 2009).

4.2. 3-. Condiciones de trabajo susceptibles de inaplicación

La reforma laboral traslada todos los descuelgues de condiciones de trabajo pactadas en convenio estatutario al art. 82.3 ET. Con anterioridad la inaplicación salarial se realizaba por este procedimiento y el resto por el art. 41 ET a las que hay que añadir la novedosa incorporación de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. Conviene tener en cuenta que en la actualidad los convenios colectivos presentan un contenido muy amplio, pero solo aquello que se refiera a “condición de trabajo” y sólo respecto de las materias mencionadas en el apartado 3 del citado art. 82 puede ser objeto de descuelgue. Quedando todo relativo a derechos colectivos o relaciones colectivas al margen. (15)

Lo que va a provocar en un futuro inmediato, casi con toda probabilidad, la necesidad de matizar y delimitar las materias objeto de inaplicación.

No obstante hay autores como que aunque comparten sustancialmente la opinión de que sólo es susceptible de descuelgue lo estipulado en el art. 82.3 considera que “una cosa es que el listado sea cerrado en términos de que no quepan lecturas que amplíen las materias susceptibles de inaplicación y otra bien distinta que los convenios no puedan aumentarlas” en este sentido el autor considera que “en caso de alcanzarse acuerdo, es posible dejar de aplicar las reglas del convenio afectantes a otras materias”(16)

(15) **CRUZ VILLALÓN, J.C.** “El descuelgue de las condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma de 2012”, en *Revista de derecho social*, nº 57, 2012, pág. 235 y ss..

(16) **GOERLINCH PESET, J.M.** “Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012”. Tirant lo Blanch, Valencia. 2012, págs. 75 y ss.

Otros autores como Molina Navarrete señalan que la lista de materias del art. 82.3 no puede ser ampliada “ni en sede interpretativa, ni en vía convencional, por tratarse también de una materia de orden público, en este caso de protección de la autonomía colectiva”. (17)

Como puede observarse desde la doctrina esta cuestión es controvertida, siendo mi opinión, que si el art. 41 ET establece directamente un listado de cuestiones objeto de modificación a las que añade “entre otras”, y en el caso del 82.3 no lo hace, es consciente el legislador en establecer un marco infranqueable. Por tanto considero que teniendo en cuenta que este es un artículo que debiera tener un uso restrictivo y residual no se debe de ninguna manera ampliar las cuestiones que en el artículo se plantean dado que generaría todavía mucha más inseguridad de la que ya por si el mismo precepto genera.

Las materias susceptibles de inaplicación son los pilares fundamentales de cualquier convenio colectivo tal cual son:

- a) Jornada de trabajo: Muchas de las solicitudes de inaplicación de convenio colectivo va referidas al aumento de la jornada anual y/o a su distribución irregular a lo largo del año (sirva a modo de ejemplo Expediente de la CCNCC 10/2013). También suele solicitarse como se hace en el exp.10/2013 que “el descanso del bocadillo no sea considerado tiempo de trabajo efectivo”.
- b) Horario y distribución del trabajo: aclara la STS de 27 de mayo de 2013 que tras la reforma laboral, aunque no se haga mención expresa de las vacaciones en el art. 82.3 ET, debe entenderse implícitamente incluido dentro de este concepto.
- c) Régimen de trabajo a turnos: Respecto a este epígrafe parece que si se pretende su inaplicación suele llegar a hacerse con acuerdo.

(17) **MOLINA NAVARRETE,C** . “De las reformas laborales a un nuevo, e irreconocible, Estatuto del trabajo subordinado”, .RTSS. CEF, nº 348, marzo 2012, págs. 134 y ss.

- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial: el grueso de las solicitudes de inaplicación, resueltas por acuerdo entre las partes o bien en sede de la CCNCC se refieren a reducciones salariales, minoración en cuantía o eliminación de pluses, supresión pagas extras, inaplicación de mejoras voluntarias etc. En este apartado las discrepancias surgen respecto de si los conceptos que pretenden inaplicarse son de origen salarial o extrasalarial (de éstos últimos no es posible proceder al descuelgue).

En la decisión 4/2013 se consideró que procedía la “inaplicación de los conceptos relativos a dedicación, título, pericia y conocimientos (...) y ello aunque prima facie algunos de dichos complementos pudieran parecer extrasalariales, porque la CCNCC entiende que, al existir dietas y plus de transporte como conceptos propios, el resto de los que pudieran reconducirse a ellos tienen carácter salarial”. Respecto a este concepto hay que decir que el sector mayoritario de la doctrina entiende que no cabe la inaplicación de complementos extrasalariales. Se argumenta en este sentido que como son complementos que tienen como finalidad la compensación de gastos derivados de trabajo, no es posible admitir que pueda pretenderse su inaplicación, porque supondría para el trabajador un detrimento de su patrimonio.

Sin embargo, para López Balaguer, M. (18) esta teoría tiene difícil encaje con la del TS que en fecha Sentencia de 27 de junio de 2005 que consideró lo siguiente “el concepto de remuneración es más amplio que el del salario ex art. 26. 1 ET, pues remunerar significa tanto como pagar o retribuir conceptos éstos que equivalen a entregar a una persona dinero u otra *cosa* por un trabajo o servicio realizado o por cualquier *otra causa*. Así pues, de la remuneración también forman parte las “indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral a los que hace mención el 26.2 ET y que conforme al mismo, no tienen consideración legal de salario”.

(18) **LÓPEZ BALAGUER, M.** árbitro designado en el Expediente de la CCNCC 10/2013 de agosto.

- e) Sistema de trabajo y rendimiento: Respecto a este epígrafe parece que si se pretende su inaplicación suele llegar a hacerse con acuerdo porque en pocas ocasiones se ha planteado ante la CCNCC. En el exp. 13/2013 se hace referencia al mismo pero no se acepta dado que no fue objeto de debate en el periodo de consultas y además durante las negociaciones la empresa no concretó con la representación legal de los trabajadores ni con la CCNCC en qué consistía exactamente la modificación, ni cuanto ahorro implicaba el adoptar dicha medida.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 de esta Ley. En alguna ocasión (véase exp.10/2013 de la CCNCC) la empresa ha solicitado al amparo de este epígrafe la inaplicación de “clasificación según niveles profesionales”. Sin embargo la Comisión Nacional entiende que no es una materia de las incluidas en el 82.3 ET f) porque considera que “aunque es cierto que es una condición que difícilmente puede considerarse materia de índole colectiva a efectos de inaplicación, lo que no puede en modo alguno entenderse es que la empresa pueda proceder a partir de esta referencia a la inaplicación del sistema de clasificación profesional.”
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. Es una novedad su inclusión y puede deberse a que la praxis jurisprudencial la había venido aplicando, aunque con discrepancias. En estos casos, son varias las decisiones de la CCNCC que estiman la inaplicación de los complementos voluntarios de la Incapacidad Temporal. Sirva como ejemplo la Decisión 4/2013 que establece” procede la inaplicación del complemento de IT derivado de contingencias comunes y profesionales, pero no procede la inaplicación de los complementos de las prestaciones derivadas de situaciones de maternidad y riesgos durante el embarazo por entender que la igualdad de trato y de oportunidad entre hombres y mujeres es un principio ordenador del ordenamiento jurídico y como tal se debe integrar y observar en la interpretación de las normas jurídicas, por lo que parece más prudente su preservación”

En todas estas cuestiones en ningún caso podrá procederse a la inaplicación retroactiva. En efecto decisiones de la CCNCC como la 5/2013, 6/2013, estiman que las decisiones abarcan desde la fecha de dicha decisión en adelante, es decir, en ningún caso “se consideró la posibilidad de que la decisión tuviera carácter retroactivos por aplicación del principio de irretroactividad establecido en el art.2.3. Código Civil e igualmente proclamada por el art. 9.3 CE respecto de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales.

Este principio se asienta en los “deseos de certeza y seguridad jurídica y el respeto a los derechos adquiridos y a las situaciones jurídicas beneficiosas” STS de 30 de mayo de 1984.

Añadir también que el ET establece de forma indubidata que duración de la inaplicación “no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte de aplicación un nuevo convenio de empresa”. Así lo confirma la Sala de lo Social del TSJ de Madrid que en sentencia de 14 de diciembre de 2012 establece “La inaplicación de convenio por definición es temporal, provisional y transitoria, por cuanto no es posible que tenga carácter permanente, no pudiendo prolongarse más allá del momento de aplicación de un nuevo convenio colectivo, previsión la del legislador a todas luces razonable pues una vez que el convenio deja de estar vigente deberán aplicarse las condiciones del nuevo convenio o procederse a un nuevo procedimiento de inaplicación salarial, pero en relación con un nuevo convenio colectivo, ya que no parece sea posible una nueva prórroga del descuelgue. Es decir, el acuerdo de descuelgue no puede prorrogarse, de manera que habría que procederse a la negociación de un nuevo acuerdo”.

4.2. 4-. Procedimiento de Negociación

* **Legitimación:** exige el precepto que los legitimados para proceder a la inaplicación de las condiciones de trabajo y tras el periodo de consultas preceptivo son la empresa y los representantes legales de la empresa que están legitimados para la negociación del convenio colectivo conforme al art. 87 ET y en el orden y condiciones señalado en el art. 41.4 ET. Lo cual entre otras cuestiones implica que la consulta se llevará a cabo en una sola comisión negociadora, que en el caso de existir varios centros

de trabajo afectos, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. Con un máximo de 13 miembros por cada una de las partes.

La comisión negociadora que resulte debe estar constituida con anterioridad a la comunicación empresarial del inicio del periodo de consultas y tiene para crearla siete días desde la comunicación por parte de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de descuelgue o de quince días en el caso de que no existieran representantes de los trabajadores.

Hay que tener en cuenta que además de reunir los requisitos de legitimación inicial “será necesario observar los requisitos de mayoría exigidos para constituir la mesa negociadora del acuerdo de descuelgue en la empresa.” Lo que significa que “deben ser llamados todas las secciones sindicales que tengan legitimación y que el reparto de miembros en las mismas debe efectuarse con respeto al derecho de todos los legitimados y en proporción a su representación. De manera que si se excluyera de la participación a sujetos que contaban con los requisitos de legitimación inicial el acuerdo se entenderá nulo y sin efectos” (19).

En este sentido se pronuncia la STS de 4 de abril de 2012 que dice que “las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, son aquellas constituidas para modificar las condiciones de trabajo pactadas, estableciendo nuevas normas para regir las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del convenio en ese caso se trata de una negociación en la que deben aplicarse los criterios generales de legitimación y en consecuencia considera el Tribunal Constitucional que todos los sindicatos que tengan la necesaria representatividad tienen derecho a formar parte de dicha comisión negociadora y su exclusión atenta al principio de la libertad sindical”

(19) **GOÑI SEIN, J.L.**, “Técnicas de inaplicación de los convenios colectivos: flexibilidad interna negociada”. *Revista doctrinal Aranzadi Social* num. 9/2013 (La reforma laboral). Editorial Aranzadi, S.A., 2013.p.9

Respecto a las empresas sin representación legal de los trabajadores éstos pueden atribuir su representación o a una comisión ad hoc de un máximo de tres miembros elegidos entre los propios trabajadores de la empresa o bien a una comisión de igual número por componentes de los sindicatos mas representativos del sector al que pertenezca la empresa.

Son evidentes los problemas que pueden surgir de la creación de la comisión ad hoc. En primer lugar porque hablamos de trabajadores que no ostentan los derechos y garantías propios de los RLT. En segundo lugar porque el procedimiento de elección de los mismos no goza de las garantías de un proceso electoral al uso lo cual puede incitar a “promover procesos internos de representación basados en la postulación de los propios familiares de la empresa o de trabajadores más proclives a las posiciones de la misma”. (20). Y por último no debemos olvidar lo que condiciona a la hora de negociar en igualdad de condiciones la actual situación económica y el miedo a la pérdida del empleo por no aceptar las propuestas empresariales.

* Periodo de consultas:

- En primer lugar habría que estar al procedimiento específico que se haya podido regular dentro del propio convenio para proceder a la inaplicación.
- En su defecto se está al procedimiento existente para llevar a cabo las modificaciones sustanciales de trabajo del art.41.4 ET que es el siguiente:

El periodo de consultas no durará más de quince días y versará sobre las causas que motivan la decisión empresarial del descuelgue, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos y sobre las medidas necesarias a adoptar para atenuar sus consecuencias sobre los trabajadores afectados.

(20) **GOÑI SEIN, J.L.**, “Técnicas de inaplicación de los convenios colectivos: flexibilidad interna negociada”. *Revista doctrinal Aranzadi Social* num. 9/2013 (La reforma laboral). Editorial Aranzadi, S.A., 2013.

Acerca del periodo de consultas establece la SAN de 19 de junio de 2013 (entre otras) que “la inaplicación del convenio, no es una potestad soberana del empresario, quien está obligado a consultar previamente, en tiempo hábil, con los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo.

El periodo de consultas se constituye de este modo, en una manifestación específica de la negociación colectiva, que debe versar necesariamente sobre las posibilidades de evitar o reducir sus efectos y consecuencias sobre los trabajadores afectados”.

Es obligada la negociación de buena fe. Con la clara intención de llegar a acuerdos o facilitando la documentación que fuera precisa y necesaria para ello. En caso que se aprecie fraude, dolo, coacción o abuso del derecho se podrá impugnar ante la jurisdicción social.

Por lo que tal y como reconoce la SAN de 19 de junio de 2013, estamos ante “una negociación finalista, que obliga por igual a empresarios y representantes de los trabajadores, quienes deben procurar alcanzar efectivamente los objetivos propuestos mediante la negociación de buena fe”. Prosigue la SAN que el empleador deberá entregar toda la información pertinente conforme al art. 64.1 ET y versará necesariamente sobre las causas alegadas por el empresario y sobre su adecuación a las medidas propuestas. “La negociación se produce efectivamente si se acreditan propuestas y contrapropuestas”. En este sentido matiza la SAN de 20 de marzo de 2013 (ratificada con posterioridad con otras como SAN de 10 diciembre de 2013) al considerar que “no se vulnera la buena fe en la negociación en el periodo de consultas cuando la empresa mantiene su posición inicial, siempre que explique razonadamente por qué no puede aceptar las proposiciones de la RTL”

* Finalización periodo de consultas con acuerdo

Cuando el periodo de consultas finaliza con acuerdo se presume que concurren las causas justificativas para la inaplicación, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su

conclusión. El acuerdo reflejará con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración. No pudiendo prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

Prohibiciones del acuerdo: El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

Notificación: El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

* Finalización periodo de consultas sin acuerdo:

- a) Posibilidad de acudir a la Comisión del Convenio durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.
- b) Procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico del art. 83 solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.
- c) No siendo de aplicación el apartado anterior, o no habiendo solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes puede proceder al sometimiento de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Tiene de plazo 25 días desde que se somete el conflicto ante dicho órgano.

La CCNCC actuará cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, sino deberán hacerlo los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en el caso de que existan. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto.

La decisión que se adopte tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91. En el caso de llegar a producirse la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

V-. LAS NUEVAS FUNCIONES DE LA COMISIÓN CONSULTIVA CONVENIOS COLECTIVOS.

5.1 Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivo (en adelante CCNCC) es un órgano colegiado adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social con una forma de actuación autónoma en el ejercicio de sus funciones aunque desde el punto de vista orgánico, está adscrita a la Dirección General de Empleo, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Se consideró necesario que tuviera un carácter tripartito y paritario con representantes de la Administración General del Estado y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Su creación se dispuso en la Disposición Adicional 8ª de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores y sus funciones iban a consistir en “el asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios”.

Posteriormente se dictaron otras dos disposiciones reglamentarias para regular su constitución y funcionamiento que son el RD 2976/1983 que regula la CCNCC y la Orden de 2 de mayo de 1984 que aprobó su reglamento de funcionamiento.

A las funciones primigenias de asesoramiento y consulta se han ido añadiendo otro tipo de funciones como constituirse como observatorio de la negociación colectiva para la información, estudio y difusión de la negociación colectiva. Al mismo tiempo que podía establecer arbitrajes para la negociación de un convenio colectivo en los casos de falta de acuerdo.

De hecho la propia CCNCC definía en su memoria de actividades de 2011 sus funciones como evacuar “evacuará consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos” y en concreto refiriéndose a las siguientes y concretas materias:

- Plantear adecuadamente el ámbito funcional de un convenio que se pretenda negociar.
- La posibilidad de un acuerdo de adhesión a un convenio colectivo en vigor.
- Interpretación de convenio vigente para determinar su ámbito funcional de aplicación.

Sin embargo la gran novedad en cuanto a sus funciones le ha sido otorgada a través de la reforma Laboral del año 2012 que prevé la actuación de la CCNCC en los casos de inaplicación del Convenio Colectivo conforme al art. 82.3 ET, añadiendo unas funciones decisorias de especial importancia a las tradicionales de observación y consulta.

Así mismo la Ley 3/2012 de 6 de julio encomienda al gobierno la aprobación de un Reglamento que establezca la composición, organización y funciones de la CCNCC. Por ello surge el RD 1362/2012 de 27 de septiembre, con el propósito de unificar la normativa referente a dicho organismo y a fin de adaptar la estructura de la CCNCC al sistema actual de negociación colectiva.

5.2 Composición de la CCNCC:

El art. 4 del RD 1362/2012 establece que la CCNCC estará formada por:

- El presidente. Que es un miembro designado por el Ministro de Empleo y Seguridad Social. En la actualidad este cargo lo ostenta Don Ángel Blasco Pellicer.
- Seis vocales de la Administración General del Estado.
- Seis vocales de las organizaciones empresariales más representativas (4 CEOE y 2 CEPYME)
- Seis vocales en representación de los sindicatos más representativos. (2 CCOO, 2 UGT.; 1 ELA –STV, 1 CIG)
- Secretario/a que es un funcionario adscrito a sus servicios administrativos

La CCNCC puede funcionar en Pleno y en Comisión Permanente. De manera ordinaria la funciona en Comisión Permanente, si bien, la propia Comisión Permanente puede reservar al Pleno la aprobación de determinados dictámenes, informes y decisiones.

La Comisión Permanente ejerce con carácter ordinario las funciones consultivas y decisorias de la Comisión (salvo en aquellas que expresamente se reservan para el Pleno) y está integrada por el Presidente de la misma, por dos vocales de cada uno de

los tres grupos que la constituyen, y por el Secretario. Se reúne con carácter ordinario cada dos meses.

El Pleno actúa en la adopción de las decisiones más importante y lo hace, como su propio nombre indica, con la presencia del Presidente y todos sus vocales. Las reuniones ordinarias las realizan al menos cada seis meses.

Se establece de igual modo que la comisión “funcionará siempre a nivel tripartito y procederá a elaborar y mantener al día un catálogo de actividades que pueda servir de indicador para las determinaciones de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva. El funcionamiento y las decisiones de esta comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a la jurisdicción y la autoridad laboral en los términos establecidos por las leyes.”

5.3 Función decisoria de la CCNCC.

Las funciones son las que propiamente le vienen encomendadas por la nueva regulación del art. 82.3 ET en relación a resolver las discrepancias surgidas entre al empresa y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Solamente puede solicitarse la actuación de la CCNCC cuando se den estas dos circunstancias:

- No se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria del Convenio o que ésta no hubiera alcanzado un acuerdo.
- No fueran aplicables los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales para solventar las controversias o éstos no hubieran alcanzado un acuerdo.

Respecto al Procedimiento y Decisión destacar lo siguiente:

En el caso de que sea la CCNCC la encargada de resolver la discrepancia, esta puede hacerlo por sí misma o designar un árbitro. Si hay conformidad entre las partes respecto a quién debe resolverlo se hace conforme lo que establecen las partes, sino es

la CCNCC quién decide. Tiene 25 días de plazo para resolver la cuestión que se les plantea y su decisión es vinculante desde el momento de su adopción y solo es recurrible conforme a los criterios establecidos en el art. 91 ET.

Las decisiones de la Comisión deben ser motivadas y resolver todas las discrepancias sometidas a la misma, decidiendo sobre la inaplicación o no de las condiciones de trabajo que las partes le plantean.

Por eso lo primero que resuelve la CCNCC es sobre la adecuación o no del periodo de consultas realizado con anterioridad por las partes y la adecuación a los plazos. En el caso de que no se siga el procedimiento de forma adecuada la CCNCC procede a la inadmisión de la solicitud planteada. Sirva como ejemplo el expediente 14/2013 cuya solicitud fue inadmitida haber transcurrido casi seis meses desde la finalización del periodo de consultas a la solicitud ante la Comisión.

La CCNCC resuelve en segundo lugar sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que da lugar a la inaplicación. Si considera que no concurren dichas causas, la decisión de la misma debe declararlo de este modo y en ese caso resolverá que no procede la inaplicación.

Sólo en el caso de apreciar las existencia de las causas puede entrar la CCNCC a valorar la cuestión de la inaplicación en concreto, ponderando en este caso la adecuación entre la causa alegada y el impacto y efectos de la misma sobre los trabajadores afectados siguiendo los criterios que hemos estudiado con anterioridad de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad (ver expediente 10/2013).

La decisión puede aceptar la pretensión en la literalidad de su propuesta o bien variar el grado de intensidad de las mismas. Es decir puede moderar sobre lo solicitado por una de las partes, pero en ningún caso conceder algo de distinta naturaleza a lo solicitado. De hecho contempla el art. 91 ET la posibilidad de impugnación del laudo en el caso de que “no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión”.

De igual modo es de obligado pronunciamiento la duración del periodo de inaplicación, estableciendo como límite el de la vigencia del convenio en cuestión. La decisión de la Comisión es vinculante e inmediatamente ejecutiva.

En el caso de que las partes quieran someter la controversia a un árbitro, éste seguirá el mismo criterio que la CCNCC, es decir resolviendo primero acerca de la adecuación del periodo de consultas, posteriormente sobre las causas, y en caso de existir se pronunciará sobre la cuestión de inaplicación. El árbitro resolverá conforme a los mismos criterios y plazos que la comisión. Una vez que lo haga, comunicará el laudo a la Comisión y ésta a las partes afectadas por la discrepancia. El laudo que dicte el árbitro es vinculante e inmediatamente ejecutivo.

5.3. 1-. Constitucionalidad de las decisiones de la CCNCC

En el año 1978 con el refrendo de la Constitución Española, la negociación colectiva y el convenio colectivo adquieren no solo eficacia normativa sino también constitucional.

El **apartado 1 del art. 37** de la **Constitución Española** dice: “La Ley garantizará el derecho de la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”

Es por tanto el art. 37 CE el reconocimiento de un derecho de los trabajadores a la negociación colectiva y por otro lado implica el amparo constitucional de una institución jurídica tal cual es el convenio colectivo. Además establece expresamente la fuerza vinculante de los convenios colectivos que van a surgir fruto de la negociación colectiva realizada entre los legitimados para llevarla a cabo, es decir, entre la representación legal de los trabajadores y empresarios.

El art. 82.3 ET objeto de este estudio, que se enmarca dentro del Título III “de la negociación colectiva y de los convenios colectivos” presenta con la actual regulación una problemática importante como es la constitucionalidad o no de este precepto.

Y ello porque, teniendo en cuenta que el 82.1 dice literalmente que “los convenios colectivos como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva” se discute sobre si es constitucional el sometimiento obligatorio a la CCNCC si una de las partes lo solicitan, en caso de no llegar a acuerdo para proceder a la inaplicación del Convenio Colectivo.

Es decir, si es constitucional someter las discrepancias surgidas en el seno de la negociación colectiva y acerca de la aplicación o no de los compromisos adquiridos por ambas partes en la máxima expresión de la misma tal cual es el convenio colectivo, a la decisión de un órgano administrativo cuya decisión es vinculante.

Se alega en este sentido, que el hecho de dar cabida en dicho precepto al sometimiento del conflicto a un arbitraje obligatorio vulnera el derecho a la negociación colectiva y por ende la libertad sindical (con amparo constitucional en el art. 28) en la medida que hace desaparecer el carácter de fuerza vinculante que de los convenios establece la Constitución Española.

En este sentido Alarcón y Roldan (21) consideran que el hecho de que “el procedimiento arbitral `deba` iniciarse si lo solicita una de las partes” plantea dudas sobre su constitucionalidad dado que el procedimiento de inaplicación concluye con “una decisión de un órgano administrativo que permite alterar lo pactado en el convenio colectivo” sin necesidad de que ambas partes lo acepten y “entrando en directa colisión con la autonomía colectiva y la garantía constitucional de eficacia vinculante del convenio colectivo” (22)

Hasta la fecha, el único pronunciamiento judicial expreso al respecto es el realizado por la Audiencia Nacional el nueve de diciembre de 2013 (SAN 5192/2013) que se pronunció al respecto a expensas de lo que resuelva el Alto Tribunal dado que la parte social recurrió el expediente 6/2013 de la CCNCC alegando entre otras cuestiones la inconstitucionalidad del art. 82.3 ET por vulneración del los art. 7, 24, 28.1 y 37.1 CE.

De hecho existen Sentencias de la Audiencia Nacional que consideran que la medida del art. 82. 3 del ET “se justifica legalmente por la necesidad de resolver eficazmente la gestión del desacuerdo en las medidas de flexibilidad interna, con la finalidad de evitar activar medidas extintivas”. Además es posible impugnar las decisiones de la CCNCC por ilegalidad, lesividad y por vicios procedimentales.

(21) **ALARCÓN CASTELLANOS, M^a M. y ROLDÁN MARTÍNEZ, A.** “Las nuevas facultades decisorias de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos”, *CEF.- Trabajo y Seguridad Social*. Revista mensual nº 365-366, agosto- septiembre de 2013, pág. 13

(22) **VALDES DAL-RE, F.** “Hacia un derecho común de la flexibilidad interna”, en *Relaciones Laborales*, núm. 19-20, en Sección editorial, La ley versión digital, 2013

Resuelve la Sala que desde un inicio han admitido de forma tácita la constitucionalidad de la norma porque de no haberlo hecho hubieran planteado la cuestión de inconstitucionalidad tal y como obliga el art. 5 de la LOPJ.

Considera la Sala que no existe vulneración del art.24 CE porque las decisiones de la Comisión no escapan al “poder de control” de los órganos jurisdiccionales, de hecho el control judicial “debe ser pleno, siendo posible que la Sala enjuicie su ilegalidad, lesividad o la existencia de vicios procedimentales”.

Respecto a que la decisión de la CCNCC puede traducirse en una inaplicación del convenio colectivo en contra del parecer de una de las partes, la Sala parte de la idea de que “la libertad sindical del art. 28. 1 CE comprende el derecho a la negociación colectiva y el art. 37 establece que la ley garantizará la fuerza vinculante de los convenios colectivos”

En este sentido la Sala entiende que “los derechos constitucionales no son absolutos, se encuentran limitados por otros bienes, valores y derechos constitucionales”. Por ello lo que cabe aquí analizar es si la norma supera el “principio de proporcionalidad que viene configurado por la idoneidad de la medida, necesidad y adecuación.

En la SAN de 28 de enero de 2013 ya se pronunció esta Sala al respecto al considerar que la medida contenida en el art. 82.3 ET “se justifica legalmente por la necesidad de resolver eficazmente la gestión del desacuerdo en las medidas de flexibilidad interna, con el fin de evitar la activación de medidas extintivas.

Entiende por tanto la SAN que la norma está “tratando de conciliar la negociación colectiva con el interés general “y lo hace creando un organismo en el que participan los sindicatos y las asociaciones empresariales. Siendo además la intervención de la CCNCC subsidiaria, debiendo observar que concurren las causas preceptivas y su decisión temporal.

No obstante, queda esperar a que el Tribunal Constitucional resuelva sobre las cuestiones de inconstitucionalidad que se le han planteado.

5.3. 2-. Ámbito de actuación de la CCNCC

En cuanto al ámbito de actuación de la Comisión conocerá de las solicitudes de intervención para la solución de las discrepancias en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo contenidas en el convenio colectivo cuando afecten a centros de trabajo de la empresa que se encuentren situados en territorio de más de una Comunidad Autónoma, así como las que afecten a empresas situadas en Ceuta y Melilla.

También se puede establecer la actuación de la CCNCC mediante convenios de colaboración entre Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las Comunidades Autónomas, cuando no se hayan constituido todavía los órganos tripartitos equivalentes a la Comisión.

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos puede, desde el día 16 de junio de 2013, conocer de las solicitudes presentadas por las empresas y la representación legal de los trabajadores para dar solución a las discrepancias surgidas por la falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo presentes en el convenio colectivo de aplicación cuando dicha inaplicación afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de una CCAA, en la que no se haya constituido y puesto en funcionamiento un órgano tripartito equivalente a la CCNCC o suscrito un convenio de colaboración con el M^a de Empleo y SS acordando la actuación de esta Comisión en el ámbito territorial de la CCAA firmante.

Hasta la fecha, según lo publicado en la página Web de la Comisión Nacional de Convenios Consultivos el estado de las Comunidades Autónomas respecto su asunción o no de las funciones de la CCNCC es la siguiente:

CC.AA	ESTADO DE LA SITUACIÓN A FECHA DE 11 de Diciembre de 2013
Andalucía	Función Asumida por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL)
Aragón	Función asumida actualmente por la CCNCC
Asturias	Función asumida por la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos del Principado de Asturias
Baleares	Asumida por la Comisión de Convenios Colectivos del Consejo de las Illes Balears
Canarias	Función asumida por la CCNCC
Cantabria	Función asumida por la CCNCC por acuerdo de colaboración entre la MEYSS y la CA de Cantabria para la actuación de la CCNCC es su ámbito territorial
Castilla- La Mancha	Función asumida por la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos
Castilla- León	Función asumida actualmente por la CCNCC
Cataluña	Función asumida por la Comisión de Convenios Colectivos del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña
Extremadura	Función asumida actualmente por la CCNCC
Galicia	Función asumida actualmente por la CCNCC
Madrid	Función asumida actualmente por la CCNCC
Murcia	Función asumida por el Consejo Autonómico de la Región de Murcia
Navarra	Asumida por la CCNCC por acuerdo de colaboración entre la MEYSS y la CFN para la actuación de la CCNCC es su ámbito territorial
País Vasco	Asumida por el órgano de resolución de los procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios (ORPRICCE) del País Vasco
La Rioja	Función asumida por el Consejo Riojano de las Relaciones Laborales
Comunidad Valenciana	Función asumida por el Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y Negociación Colectiva de la Comunidad Valenciana.

5.4 Análisis de las decisiones emitidas por la CCNCC hasta el momento

En relación a las decisiones adoptadas por la propia CCNCC o por árbitro designado por la misma se puede resaltar lo siguiente:

En el **año 2012** la CCNCC recibió 15 solicitudes de resolución de conflictos en materia de descuelgue, si bien finalmente sólo emitió 3 decisiones de las cuales además solo prosperó una de ellas, las otras dos fueron desestimadas y una en concreto lo fue

por “no haberse acreditado la concurrencia de los requisitos necesarios para proceder a la inaplicación y por incongruencia de la solicitud planteada”. En otras 9 ocasiones la CCNCC se declaró incompetente en atención al ámbito territorial. Una de las solicitudes no se atendió por haberse agotado el procedimiento extrajudicial de conflictos y otra se archivó por desistimiento de la parte solicitante. Todas las propuestas fueron resueltas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

En el año 2013 fueron 28 las solicitudes ante la CCNCC ocho de las cuales se resolvieron por laudo arbitral. En una de ellas la Comisión no emitió ningún pronunciamiento porque no hubo quórum para alcanzar un acuerdo. De todas sólo catorce fueron estimadas y siempre con matices, nunca en su totalidad. En ocho ocasiones se resolvieron las inaplicaciones mediante laudo arbitral habiendo actuado como árbitros hasta el momento: D. Francisco González de Lena, Inspector de Trabajo y Seguridad Social (Exp. 9/2013); D^a Mercedes López Balaguer, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia (Exp.10/2013); D. Alfredo Montoya Melgar, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Exps. 16 y 24/2013); D. Jordi García Viña, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Exp. 20/2013); D. Rafael Martínez de la Gándara, Inspector de Trabajo y de la Seguridad Social (Exp.22/2013); D^a Carmen Ortiz Lallana, Catedrática de Derecho y Seguridad Social (Exp. 23/2013); D. Faustino Cavas Martínez, Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (Exp. 25/2013).

A modo de conclusión acerca de las actuaciones de la CCNCC, y como ejemplo de las paradojas que pueden llegar a plantearse, cabe destacar por ejemplo el planteamiento de inaplicación ante la CCNCC realizado por una empresa dos veces en poco más de tres meses. Me refiero en concreto a las decisiones 3/2013 de 13 de marzo y la 6/ 2013 de 28 de junio.

En la primera de ellas se declaró que no procedía la inaplicación de las condiciones salariales y mejora de la Incapacidad Temporal por no haber tenido el consenso necesario de mayoría absoluta de los miembros del Pleno. Sin embargo la decisión adoptada por la 6/2013 que resuelve sobre la misma controversia aceptando la

inaplicación de las mejoras de la IT y reduciendo a la mitad el planteamiento realizado por la empresa respecto a la inaplicación de los conceptos retributivos salariales del Conevio de aplicación.

Esta última decisión tuvo el voto particular de las vocales de la CCNCC de CCOO y UGT en la que entre otras cuestiones plantean que la decisión del 13 de marzo tenía carácter vinculante y de ejecución inmediata y que además al no haber sido, devenía firme con efectos de cosa juzgada.

El resto de la CCNCC entendió que como en ella no se emitió ningún pronunciamiento sobre la inaplicación de las condiciones salariales y mejora de la acción protectora no se puede decir que exista “cosa juzgada”.

Se adjunta seguidamente un cuadro resumen analizando las decisiones adoptadas y publicadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos hasta el momento de los años 2012-2013.

CUADRO RESUMEN DECISIONES CCNCC 2013

Nº EXP. Fecha Resol	CONVENIO	CAUSAS ALEGADAS	OBJETO SOLICITUD	DECISIÓN
28/2013 14/01/2014	EMPRESA	Económicas, organizativas producción	Pretende la inaplicación de las tablas que para el 2014 ya se habían establecido por laudo de inaplicación anterior	Inadmisión: nueva solicitud que afecta lo dispuesto en un Laudo Arbitral vigente sin acreditar circunstancias sobrevenidas que justifiquen la aplicación de una nueva reducción retributiva
27/2013 18/12/2013	ESTATAL (Ind. Textil)	Económicas, organizativas producción	Inaplicación a la totalidad de la plantilla de incrementos salariales para los años 2011-2013	Inadmisión por falta publicación convenio.
26/2013 19/11/2013		-----	-----	Inadmisión falta competencia
25/2013 4/12/2013	EMPRESA	Productivo/económica	Inaplicación Incrementos salariales y aplicación jornada anual de 2010	Admisión parcial: aplicación tablas salariales 2010. Inadmisión aplicación jornada 2010
24/2013 12/11/2013	EMPRESA	Productivo con efectos organizativos	Inaplicación de art. Convenio referentes al disfrute de vacaciones y festivo y su planificación	Admisión parcial de la petición subsidiaria solicitada por la empresa.
23/2013 14/11/2013	ESTATAL (Seguridad)	Económicas y de producción	-Eliminación Plus Vestuario -aumento jornada 44 h/año	Admisión Parcial: Estima aumento 44h año y por consecuencia reducción del 0,86€salario/hora. Inadmisión Plus vestuario, es extrasalarial.
22/2013 4/11/2013	EMPRESA	Económicas y productivas	Se pretende la inaplicación de diferentes conceptos salariales que pueden resumirse del siguiente modo: - 1 afecta al horario y distribución tiempo de trabajo - 7 afectan al sistema de remuneración y cuantía salarial. - 1 afecta a los complementos de la acción protectora SS.	Admisión parcial. Declara la existencia de las causas económicas y productivas y estima la inaplicación de las mejoras a la protección SS, otras dos condiciones afectas al sistema de remuneración y bajadas salariales entre 14% y 7% (salvo dietas y plus trasportes) hasta 31/12/15

Nº EXP. Fecha Resol	CONVENIO	CAUSAS ALEGADAS	OBJETO SOLICITUD	DECISIÓN
21/2013 13/11/2013	AUTONÓMICO (Cinematogr.)	Económicas y productivas	Se solicita inaplicación de incrementos salariales derivados del Convenio para 2012 y 2013 y no pagar 22 días de salario en dos centros de trabajo.	Inadmisión de la solicitud por haberse excedido los límites temporales razonables para presentarla. Se desvirtúa objeto negociación periodo consultas
20/2013 a 10/10/2013	EMPRESA	Económicas	Reducción de la masa salarial en un 9% desde 1 de agosto de 2013 a 31 diciembre de 2015 (en distintos conceptos: congelación antigüedad, eliminación quebranto moneda, eliminación complemento IT, inapl. Incrementos salariales,	Admisión Parcial. Admite inaplicación incrementos salariales, congelación antigüedad. Se desestima la aplicación retroactiva al año 2012, la inaplicación mejoras en cualquier IT.
19/2013 12/09/2013	EMPRESA	Económicas y productivas	Reducción salarial del 20% a todos los trabajadores de plantilla.	Inadmisión por unanimidad por vulneraciones en periodo de consultas: no entrega a RTL de documentación justificativa causa alegadas.
18/2013 1/08/2013	Reglamento Plan Previsión Social (Nav)	Económicas y productivas	Inaplicación de los compromisos por pensiones, mejoras prestaciones a la SS y otras mejoras sociales. Inaplicación revalorización de prestaciones jubilación, invalidez, viudedad, orfandad.	Inadmisión por unanimidad al no considerar el Plan de Pensiones un Convenio Colectivo como los del Título III ET al no haber sido comunicado a la Autoridad Laboral ni publicado en el B.O.
17/2013 1/08/2013	PROVINCIAL HOSTELERIA	Económicas	Transformación en variable del 10% del salario y ampliación de la jornada un 10%.	Inadmisión por presentar la solicitud al CCNCC once meses después de que finalizara el arbitraje. Excede límites temporales razonables
16/2013 31/07/2013	EMPRESA	Económicas y subsidiarte productivas	Inaplicación tablas salariales para 2013-2014 mediante reducción 10% partidas salariales y extrasalariales.	Admisión parcial. Reducción tablas salariales 10% desde fecha de dictar laudo hasta 30/abril/2013.
15/2013	-----	-----	-----	Archivo por desistimiento implícito por no subsanar solicitud

Nº EXP. Fecha Resol	CONVENIO	CAUSAS ALEGADAS	OBJETO SOLICITUD	DECISIÓN
14/2013 1/08/2013	PROVINCIAL (Limpieza)	Económica	Inaplicación en 2012 y 2013 de incrementos salariales, ni trienios, no complementar IT, eliminación de 3 días de licencia.	Inadmisión por exceder los límites razonables para plantear la solicitud, queda desvirtuado el objeto de la negociación.
13/2013 (1/08/2013)	EMPRESA	Económicas	Reducción salarial 12%; aumento 24 h. jornada, sistema de trabajo y remuneración (pretende mayor flexibilidad)	Admisión parcial. Reducción entre 6% y 8%. Ampliación jornada. Duración 1 año.
12/2013 1/08/2013	-----	-----	-----	Archivo por alcanzar preacuerdo
11/2013 18/07/2013	-----	-----	-----	Desistimiento por parte de la empresa
10/2013 1/08/2013	EMPRESA	Económicas	Se pretende inaplicar el convenio de empresa y pasar al convenio nacional en los siguientes aspectos: clasificación niveles profesionales, salario, incrementos salariales futuros, jornada anual, licencias, nocturnidad, IT, bocadillo.	Admisión parcial.
9/2013 29/07/2013	EMPRESA	Económicas	Inaplicación incrementos de tablas salariales, pluses turnicidad, jornada fraccionada, prima fija y variable. Suspensión del abono de la prima de resultados en 2013 y reducción al 50% de pagas extraordinarias.	Admisión parcial. Inaplicación durante tres meses de los pluses, no abono mitad paga julio. (corrección errores)
8/2013 8/07/2013	PROVINCIAL (Limpieza)	Económica y productivas	Inaplicación del incremento salarial previsto 2013 del 5,4%, de mejoras voluntarias por complementos a IT. En 2013.	Admisión parcial. Del 5,4% del salario. No admite la inaplicación mejoras IT.
7/2013	-----	-----	-----	Archivo por desistimiento empresa.

Nº EXP. Fecha Resol	CONVENIO	CAUSAS ALEGADAS	OBJETO SOLICITUD	DECISIÓN
6/2013 28/06/2013	EMPRESA	Económicas y productivas	Reducción 15% todos los conceptos salariales y extrasalariales y de complemento IT.	Admisión Parcial. Reducción 8,47% de los conceptos salariales y de los complementos IT.
5/2013 24/05/2013	EMPRESA	Económicas	Inaplicación de un 2,15% a los siguientes conceptos salariales: plus trabajo festivos, Navidad, Año nuevo, complemento IT, Puntualidad, Fondo Social,.....	Admisión parcial. Acerca de la inaplicación de todos los conceptos salariales y mejoras de IT No procede sobre transformación de contratos temporales en indefinidos.
4/2013 5/04/2013	EMPRESA	Económicas y productivas	Inaplicación entre otras de: cuotas colegiales, sistema clasificación, IT, IT en maternidad, riesgo embarazo, transporte, alojamiento, comida, uniformidad etc.	Admisión parcial. Reducción del 16,74% de condiciones salariales, sistema clasificación, comidas, etc Se estima IT. Pero no IT por riesgo embarazo o maternidad.
3/2013 13/03/2013	EMPRESA	Económicas y productivas	Reducción todos conceptos salariales y extrasalariales en un 15% y de las mejoras de la IT	No pronunciamiento de la CCNCC por falta de acuerdo
2/2013 18/02/2013	EMPRESA	Organizativas	Inaplicación aspectos muy concretos del convenio	Desestimación al entender la comisión que es más bien un problema de interpretación del convenio lo que se plantea.
1/2013 7/02/2013	EMPRESA	Económicas y productivas	Reducción del 30% de cuantías salariales relativas al plus asistencia técnica, prima razón viaje, responsabilidad comandante, salario base, antigüedad y plus transporte. Reducción 20% abono a primas de los planes TTV, dietas etc. Inaplicación mejoras IT	Estimación parcial. Disminución 15% en plus asistencia, prima viaje, responsabilidad comandante, salario base, antigüedad, horas vuelo Disminución 15% abono a primas de los planes TTV. No cabe inaplicación en mejoras IT.

CUADRO RESUMEN-. DECISIONES CCNCC 2012

Nº EXP. Fecha Resol	CONVENIO	CAUSAS ALEGADAS	OBJETO SOLICITUD	DECISIÓN
15/2012 24/01/2013	PROVINCIAL ACUERDO ESTATUTARIO	Económicas y productivas	Inaplicación convenio de empresa publicado en BOP de León y de un acuerdo de incorporación de trabajadores de centros de Asturias	No competencia por ámbito territorial
14/2012 9/01/2013	EMPRESA	Económicas	Inaplicación del incremento salarial previsto para 2013.	Admisión total
13/2012	EMPRESA	Económicas y productivas	Inaplicación de condiciones salariales y de jornada	Archivo expediente por desistimiento de la parte solicitante, por acuerdo con la RTL-
12/2012	EMPRESA	Económicas y productivas	Inaplicación de condiciones de trabajo	Indmisión por no haberse agotado el procedimiento extrajudicial de solución de conflictos.
11/2012 21/11/2012	PROVINCIAL (Hostelería)	Económicas	Inaplicación de condiciones económicas y de jornada	No competencia por ámbito territorial
10/2012 28/09/2012	PROVINCIAL (Textil)	Económicas	Inaplicación tablas salariales	No competencia por ámbito territorial
09/2012 12/09/2012	ESTATAL (Químicas)	Económicas y productivas	Inaplicación revisión salarial para años 2011 y 2012	No competencia por naturaleza extraestatutaria del convenio aplicable
08/2012 28/12/2012	EMPRESA	Económicas y productivas	Reducción salarial del 5% en tablas del 2012 y 5% en las tablas salariales de 2013 (Declarada ajustada a Derecho en SAN de 28 enero de 2013)	Inadmisión porque aunque la situación económica es negativa, no difiere de cuando se firmó el Convenio Colectivo pocos meses antes.

Nº EXP. Fecha Resol	CONVENIO	CAUSAS ALEGADAS	OBJETO SOLICITUD	DECISIÓN
7/2012 12/09/2012	ESTATAL Seguridad Privada	Económicas y productivas	Inaplicación tablas salariales previstas del convenio	Inadmisión por no haberse agotado via extrajudicial solución de conflictos
6/2012 27/07/2012	PROVINCIAL (cítricos)	Económica y productivas	.Inaplicación de determinadas condiciones de trabajo del convenio	No competencia por ámbito territorial
5/2012 27/07/2012	EMPRESA	Económica y productivas	Inaplicación de determinadas condiciones de trabajo del convenio jornada, horario, distribución del tiempo de trabajo...	No competencia por ámbito territorial
4/2012 27/07/2012	EMPRESA	Económica	inaplicación revisión salarial	No competencia por ámbito territorial
3/2012 20/06/2012	PROVINCIAL	Económica y productivas	Reducción de percepciones salariales	No competencia por ámbito territorial
2/2012	ESTATAL (seguridad)	Económicas	Modificación estructura salarial, supresión de mejoras salariales y condiciones más beneficiosas de carácter individual, supresión pluses nocturnidad, festividad, supresión complementos IT	Inadmisión por no haberse cumplido los requisitos para su presentación y por plantear cuestiones sobre las que la CCNCC no puede resolver.
1/2012 23/05/2012	EMPRESA	Económica, productivas y organizativas	Reducir un 5% las percepciones salariales	No competencia por ámbito territorial

VI. CONCLUSIONES.

En la actualidad, la posibilidad que tienen las empresas de no aplicar las condiciones de trabajo que fueron acordadas en su momento con la representación legal de los trabajadores es incuestionable. La reforma del año 2012, y con ella la del artículo objeto de este estudio, culmina el trabajo que comenzó a hacerse sobre todo a partir del año 2010 con la intención de adaptar la negociación colectiva a las necesidades del sistema económico en general y de las empresas en particular.

Es cierto que en los últimos años se han producido cambios más que considerables en el mercado de trabajo, un elevado aumento de la tasa de paro y una preocupante incapacidad de generar empleo.

Obviamente ni los interlocutores sociales como agentes intervinientes en la negociación colectiva ni los convenios colectivos como fruto de dicha negociación son los culpables de la hecatombe del mercado laboral, pero en algunos sectores si que se les achaca que no hayan sido capaces de ajustar las condiciones laborales (fundamentalmente salario y jornada) a las nueva realidad económico-social. Es probable que en algunos momentos se haya percibido la utilización de medidas como el descuelgue con recelo, con temor a que se produzcan cambios de las condiciones de trabajo injustificados e incluso a que lleguen a ser utilizados como mecanismo para favorecer la competencia desleal.

En ocasiones los interlocutores en la negociación colectiva no han sido capaces de desenredar situaciones problemáticas complejas, pero considero que en la mayor parte de las empresas la labor realizada por los intervinientes en la misma suele ser responsable y consecuente con las situaciones peculiares que se producen en cada una de ellas.

Por ello considero preocupante la reforma que se ha realizado sobre la negociación colectiva y la inseguridad que genera para que la relación entre las partes en el ámbito del trabajo pueda seguir siendo equitativa.

Partimos del hecho de que el art.82.3 ET reconoce que el convenio colectivo es norma de obligado cumplimiento por las partes, porque libremente así lo han acordado, y se convierte por ello en fuente fundamental del derecho laboral de la que emanan derechos y obligaciones.

Sin embargo este mismo artículo permite que de una de las partes firmantes del convenio colectivo pueda solicitar la inaplicación de una o varias de las condiciones de trabajo básicas de la relación laboral, lo que implica una considerable inseguridad jurídica respecto a lo que en un primer momento las partes se han obligado. Y más cuando la adopción de esas medidas no tiene siquiera la finalidad de mantenimiento del empleo o la causalidad exigida queda al arbitrio de quien finalmente decida si procede o no la inaplicación de las condiciones de trabajo.

Por tanto, a mi modo de ver, queda cuestionada la consideración del convenio colectivo como fuente del derecho laboral, dado la inseguridad que genera la posibilidad de su inaplicación unilateral.

Se dice que dicha inaplicación se realiza a priori dentro de un procedimiento negociado, pero no debemos olvidar, que en la práctica lo que se suele solicitar es la inaplicación en la empresa del convenio sectorial y en muchas ocasiones estas empresas carecen de representación de los trabajadores. Es probable que las comisiones ad hoc que puedan crearse para llevar a cabo la negociación de inaplicación adolezcan de no ser paritarias, de no encontrarse en una igualdad de condiciones e incluso puede cuestionarse si son realmente representativas de la parte social. A lo que se une además que los trabajadores de esas comisiones ad hoc, carecen de las garantías legales que protegen a los representantes de los trabajadores.

Por último no debemos olvidar que está pendiente la decisión acerca de la constitucionalidad de este artículo, y en concreto el de la posibilidad de que una de las partes solicite que sea un órgano administrativo el que decida si se inaplican o no las condiciones de trabajo previamente pactadas. Es decir el sometimiento a un arbitraje obligatorio que supone el desconocer la fuerza vinculante del convenio reconocido en el art. 37 CE y de la garantía que la Constitución predica para el derecho a la negociación colectiva.

VII-. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

ALARCÓN CASTELLANOS, M^a M. y ROLDÁN MARTÍNEZ, A. “Las nuevas facultades decisorias de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos”, *CEF.- Trabajo y Seguridad Social*. Revista mensual nº 365-366, agosto- septiembre de 2013, pp. 5 – 54.

BARTOLOMÉ MARTÍN, A. “Comentario de urgencia sobre la sentencia 128/2013 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, sobre inaplicación del convenio colectivo”, *Diario la Ley*, nº 8116, Sección Documento on-line, 2013.

BURRIEL RODRÍGUEZ, P. (2011), “*La evolución del convenio colectivo en España. Algunas claves para entender el presente.*” Thomson Reuters, Cizur Menor, 2011.

CASTRO ARGÜELLES, M^a A. (2013), “*Inaplicación o `descuelgue´ del convenio colectivo*”. Monografías de Thomson Reuters, Cizur Menor, 2013.

CRUZ VILLALÓN, J.C. “El descuelgue de las condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma de 2012”, en *Revista de derecho social*, nº 57, 2012, pág. 231-248.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A “Las cláusulas de descuelgue salarial como mecanismo de flexibilidad interna”, en *Relaciones Laborales*, nº 11, 2011.

GOERLINCH PESET, J.M. “*Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012*”. Tirant lo Blanch, Valencia. 2012.

GONZÁLEZ ELEJABARRIETA, B. “Supresión de complemento retributivo regulado en convenio colectivo estatutario: nulidad de modificación sustancial y necesidad de descuelgue (art. 82.3.ET)”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social* nº 20/2013.

GOÑI SEIN, J.L., “Técnicas de inaplicación de los convenios colectivos: flexibilidad interna negociada”. *Revista doctrinal Aranzadi Social* num. 9/2013 (La reforma laboral). Editorial Aranzadi, S.A. , Cizur Menor, 2013.

GORELLI HERNÁNDEZ, J.; MARIN ALONSO, I. (Coordinadores) “*El nuevo derecho a la negociación colectiva. Actualizado tras la Ley 3/2012*”. Editorial Tecnos, 2013

MOLINA NAVARRETE, C. “De las reformas laborales a un nuevo, e irreconocible, Estatuto del trabajo subordinado”, *CEF.- Trabajo y Seguridad Social*, nº 348, marzo 2012, págs. 134 y ss.

POQUET CATALÁ, R. “La actual configuración del descuelgue tras la reforma de 2012” artículo publicado en *www.legalprestigia.aranzadi.es*, 2013

POSE VIDAL, S. “La aplicación judicial de la flexibilidad interna”. *Diario La Ley*, nº 8177, Sección Tribuna, 24 de Octubre de 2013, Año XXXIV, Ref. D-367, Editorial La Ley.

RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. “La reforma del mercado de trabajo y el Real Decreto-Ley 10/2010” en *Diario la Ley*, nº 74 Sección Editorial, 8 Jul. 2010, Año XXXI, Editorial LA LEY.

VALDES DAL-RE, F. “Hacia un derecho común de la flexibilidad interna”, en *Relaciones Laborales*, núm. 19-20, en Sección editorial, La ley versión digital, 2013

VV.AA. en SANGUINETI RAYMOND, W. (Coor.) en “*Observatorio de la Negociación Colectiva. Los espacios de la negociación colectiva tras las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*” Biblioteca Ciencias Sociales, Ediciones Cinca, Madrid 2013.

VIII-. DOCTRINA JUDICIAL CONSULTADA

TRIBUNAL SUPREMO

- Roj STS 3326/1995 de 9 de junio Rec.3254/1994
- Roj STS 3099/1995 de 14 de junio Recud. 3662/1996
- Roj STS 2143/97 de 21 de marzo Rec. 3755/1995
- Roj STS 3534/1997 de 20 de mayo Rec.3650/1996
- Roj STS 5507/1998 de 30 septiembre Rec.4489/97
- Roj STS 3130/1995 de 17 de mayo Rec.2363/2004
- Roj STS 1795/1999 de 15 de marzo Rec. 2175/1998
- Roj STS 4216/2005 de 27 junio Rec. 94/2004
- Roj STS 6858/ 2006 de 11 de octubre Rec.3148/2004
- Roj STS 1203/2009 de 2 de marzo Rec.1605/2008
- Roj STS 4017/2013 de 31 enero Rec.78/2012

AUDIENCIA NACIONAL

- SAN 59/2012 de 28 de mayo (Roj: SAN 2487/2012)
- SAN 90/2012 de 25 de julio (Roj: SAN 3418/2012)
- SAN 102/2012 de 21 de Septiembre (Roj SAN 4266/2012)
- SAN 117/2012 de 24 de octubre (Roj SAN 4272/2012)
- SAN 133/2012 de 14 de noviembre (Roj SAN 4612/2012)
- SAN 138/2012 de 16 de noviembre (Roj SAN 4607/2012)
- SAN 142/2012 de 21 de noviembre (Roj SAN 4756/2012)
- SAN 15/2013 de 28 de enero (Roj SAN 145/2013)
- SAN 45/2013 de 19 de marzo (Roj: SAN 1122/2013)
- STS 50/2013 de 20 de marzo (Roj: SAN 1280/2013)

- SAN 128/2013 de 19 de junio (Roj SAN 2758/2013)
- SAN 182/2013 de 21 de junio (Roj SAN 2759/2013)
- SAN 169/2013 de 25 de septiembre (Roj SAN 3852/2013)
- SAN 190/2013 de 28 de octubre (Roj SAN 4318/2013)
- SAN 201/2013 de 13 de noviembre (Roj SAN 4790/2013)
- SAN 216/2013 de 2 de diciembre (Roj SAN 5398/2013)
- SAN 219/2013 de 9 de diciembre (Roj SAN 5192/2013)
- SAN 220/2013 de 10 diciembre (Roj SAN 5207/2013)
- SAN 226/2013 de 12 diciembre (Roj SAN 5524/2013)

TRIBUNAL SUPERIOR

- STSJ de Sevilla 107/2012 de 17 de enero (Roj STSJ AND 243/2012)
- STSJ de Cataluña 13/2012 de 23 de mayo (Roj STSJ CAT 3378/2012)
- STSJ de Madrid 1042/2012 de 14 diciembre (Roj: STSJ MAD 16788/2012)
- STSJ de Navarra 266/2012, de 5 de julio (Roj STSJ NAV 157/2012)
- STSJ de Navarra 41/2013, de 5 de marzo (Roj STSJ NAV 51/2013)

JUZGADO DE LO SOCIAL DE PAMPLONA

- Sentencia de 27 de septiembre de 2012 (Roj SJSO 31/2012)

IX-. PÁGINAS WEB CONSULTADAS:

- www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Inaplicacion/index.html
- www.legalprestigia.aranzadi.es
- www.boe.es/diario_boe/
- www.boe.es/legislacion/

