

LAS NUEVAS FACULTADES DECISORIAS DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS



María del Mar Alarcón Castellanos

Directora General de Trabajo de la Comunidad de Madrid



Aránzazu Roldán Martínez

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Europea de Madrid*

Este trabajo ha obtenido el 1.^{er} Premio Estudios Financieros 2013 en la modalidad de Trabajo y Seguridad Social.

El Jurado ha estado compuesto por: don Francisco J. PÉREZ NAVARRO, don Carlos ALFONSO MELLADO, don Juan LÓPEZ GANDÍA, doña Isabel MERENCIANO GIL y doña Lourdes PARAMIO NIETO.

Los trabajos se presentan con seudónimo y la selección se efectúa garantizando el anonimato de los autores.

EXTRACTO

El artículo 82.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, prevé la competencia de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para decidir sobre la solicitud que los empresarios o representantes de los trabajadores puedan plantearle sobre la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo, siempre y cuando los procedimientos previstos en el mencionado precepto (celebración de un periodo de consultas entre las partes; intervención de la comisión paritaria del convenio; procedimiento de solución extrajudicial de conflictos) no fueran aplicables o no hubieran solucionado la discrepancia.

Hasta la fecha se han tramitado 26 expedientes de inaplicación de convenio. Solo uno se ha estimado totalmente y cuatro de forma parcial. El resto de las solicitudes se han inadmitido por falta de competencia territorial u objetiva de la Comisión o por falta de los presupuestos que el artículo 82.3 exige para su intervención. En este estudio se analizan de forma detallada los requisitos que deben concurrir y acreditarse para que prospere el arbitraje ante la Comisión.

Palabras claves: eficacia general de los convenios, inaplicación de convenio, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y arbitraje.

Fecha de entrada: 03-05-2013 / Fecha de aceptación: 09-07-2013 / Fecha de revisión: 02-09-2013

NEW DECISION-MAKING POWERS OF THE NATIONAL ADVISORY COMMISSION ON COLLECTIVE AGREEMENTS

María del Mar Alarcón Castellanos

Aránzazu Roldán Martínez

ABSTRACT

Article 82.3 of the Worker's Statute consolidated text, as amended by Law 3/2012, dated July 6, provides for jurisdiction of the National Advisory Commission on Collective Agreements to decide on the request from employers or employee representatives regarding the non-application of working conditions foreseen in the collective agreement, provided that the procedures set out in that regulation (discussion between the parties; participation of the collective agreement joint committee; procedures for extrajudicial settlement of conflicts) were not applicable or discrepancy was unsolved.

To date 26 cases have been processed from the non-application of collective agreements. Only one has been assessed completely and four partially. The remaining requests were not accepted for lack of territorial or objective jurisdiction of the Commission, or lack of requirements that article 82.3 demands for intervention. In this study we analyze in detail the conditions to be satisfied and accredited for a successful arbitration before the Commission.

Keywords: overall effectiveness of collective agreements, non-application of the collective agreement, National Advisory Commission on Collective Agreements and arbitration.

Sumario

- I. La atribución de nuevas funciones decisorias a la CCNCC por las leyes reformadoras de 2012
- II. Normativa reguladora
- III. Naturaleza de la intervención de la CCNCC. La polémica constitucionalidad del arbitraje obligatorio
- IV. Competencia objetiva de la CCNCC: la inaplicación del convenio colectivo aplicable en la empresa, regulada en el artículo 82.3 del ET
 - 4.1. Delimitación de la técnica de inaplicación de convenios regulada en el artículo 82.3 del ET y distinción de figuras afines
 - 4.2. Requisitos causales para la inaplicación del convenio colectivo. El juicio sobre la proporcionalidad y razonabilidad de la medida propuesta
 - 4.3. Unidad económica que se toma como referencia para valorar la concurrencia de las causas
 - 4.4. Ámbito para el que se solicita la inaplicación del convenio
 - 4.5. Convenio o convenios colectivos susceptibles de la inaplicación por el procedimiento del artículo 82.3 del ET
 - 4.6. Condiciones que pueden ser objeto de inaplicación
- V. Competencia funcional de la CCNCC: régimen de los convenios aplicables al personal laboral de las Administraciones públicas
- VI. Competencia territorial de la CCNCC
- VII. Presupuestos para la intervención de la CCNCC
- VIII. Legitimación para solicitar la intervención de la CCNCC
- IX. Contenido y eficacia de la decisión adoptada por la CCNCC
- X. Cauce para recurrir la decisión ante la jurisdicción social

Anexo

I. LA ATRIBUCIÓN DE NUEVAS FUNCIONES DECISORIAS A LA CCNCC POR LAS LEYES REFORMADORAS DE 2012

El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral¹, convertido en la Ley 3/2012, de 6 de julio², operó una profunda transformación, ya iniciada con las leyes de 2010 y 2011³, en la institución de la inaplicación del convenio colectivo regulada en el artículo 82.3 del ET. Las novedades afectaron a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos –en adelante, CCNCC– que vio ampliado su ámbito de actuación. Junto a las tradicionales funciones consultivas y de observatorio de la negociación colectiva, desde el mes de febrero de 2012 asumió funciones decisorias, en cuyo ejercicio deberá resolver «la discrepancia surgida entre la 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 aplicable a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores» (art. 16 RD 1362/2012, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos)⁴. Con todo, estas funciones decisorias no son enteramente nuevas en las actividades de la Comisión pues tienen un claro precedente en la disposición transitoria sexta del propio ET⁵, que facultaba a la CCNCC para establecer un arbitraje en los casos de falta de acuerdo para

Estas funciones decisorias no son enteramente nuevas en las actividades de la Comisión pues tienen un claro precedente en la disposición transitoria sexta del propio ET, que facultaba a la CCNCC para establecer un arbitraje en los casos de falta de acuerdo para la negociación de un convenio colectivo para cubrir los vacíos consecuencia de la derogación de las antiguas Ordenanzas de Trabajo

¹ BOE de 11 de febrero de 2012.

² BOE de 7 de julio de 2012.

³ Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (BOE de 11 de junio de 2011).

⁴ BOE de 28 de septiembre de 2012.

⁵ Fue la reforma laboral de 1994, llevada a cabo por la Ley 11/1994, de 11 de marzo, la que dio una nueva redacción a la disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores, que, posteriormente, se convirtió en la sexta del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

la negociación de un convenio colectivo para cubrir los vacíos consecuencia de la derogación de las antiguas Ordenanzas de Trabajo.

El legislador de 2012 parte de un diagnóstico muy negativo de las reformas llevadas a cabo por el Gobierno anterior, en la técnica de la inaplicación del convenio colectivo, tradicionalmente conocido como «descuelgue»⁶. Pese a reconocer los loables intentos del legislador, concluye, tal como declara el preámbulo del Real Decreto-Ley 3/2012, que «a la luz de los datos de 2011, en un contexto de agravamiento de la crisis económica, no parece que se haya avanzado significativamente en este terreno». Las razones del fracaso deben buscarse en la propia norma estatal que «no ha garantizado el desbloqueo ante la falta de acuerdo con los representantes de los trabajadores para dejar de aplicar las condiciones previstas en convenio colectivo». En definitiva, se trata de dar otro paso más, para facilitar el descuelgue, tan deseado por el empresario, con el fin de adaptar los salarios y otras condiciones de trabajo a la omnipresente necesidad de mejorar la productividad y competitividad empresariales. Por razones de constitucionalidad, el fracaso de la negociación no puede, a diferencia de otras medidas de flexibilidad interna, abrir el paso a una decisión unilateral del empresario, dado que el descuelgue afecta profundamente al carácter vinculante de los convenios reconocido en el artículo 37.1 de la CE. De esta forma, con el fin de facilitar y potenciar el descuelgue de la empresa de la disciplina normativa del convenio aplicable, el legislador «incorpora una modificación del régimen del descuelgue para que, ante la falta de acuerdo y la no solución del conflicto por otras vías autónomas, las partes se sometan a un arbitraje canalizado a través de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos similares de las Comunidades Autónomas». La constitucionalidad de la medida se trata de justificar en el preámbulo de la ley, en atención al carácter tripartito de estos órganos en los que están presentes las organizaciones sindicales y empresariales, junto con la Administración «cuya intervención se justifica también en la necesidad de que los poderes públicos velen por la defensa de la productividad tal y como se deriva del artículo 38 de la Constitución Española»⁷.

Por razones de constitucionalidad, el fracaso de la negociación no puede, a diferencia de otras medidas de flexibilidad interna, abrir el paso a una decisión unilateral del empresario, dado que el descuelgue afecta profundamente al carácter vinculante de los convenios reconocido en el artículo 37.1 de la CE

⁶ En este trabajo utilizaremos indistintamente ambas expresiones.

⁷ Las estadísticas revelan que la reforma de 2012 ha facilitado y potenciado el recurso a la figura del descuelgue. Según datos del Ministerio de Empleo, desde la entrada en vigor de la reforma laboral, el 12 de febrero de 2012, hasta febrero de 2013 las autoridades laborales han registrado 1.178 descuelgues de convenios colectivos, que han afectado a 48.732 trabajadores. Un año después de la puesta en marcha de la reforma laboral, solo en el mes de febrero se registraron 245 inaplicaciones de convenios, un 32% más que en enero, que afectan a 11.996 trabajadores, un 62% más que en el mes anterior. Sumando ambos meses, son 430 las inaplicaciones, alrededor de un tercio de todas las registradas en el último año, que afectan a 19.380 trabajadores, prácticamente la mitad. Por otro lado, el 75% de los

II. NORMATIVA REGULADORA

La CCNCC es un órgano colegiado tripartito que fue creado por la disposición final octava de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, con la función de asesoramiento y consulta a las partes de la negociación colectiva en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios. En desarrollo de esta disposición final, se dictaron dos disposiciones reglamentarias que regulaban su constitución y funcionamiento, a saber, el Real Decreto 2976/1983, de 9 de noviembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y la Orden de 28 de mayo de 1984 por la que se aprueba su Reglamento de funcionamiento. A lo largo de los 30 años de funcionamiento, la Comisión ha ido asumiendo otras importantes funciones, como la de observatorio de la negociación colectiva para la información, estudio y difusión de la negociación colectiva, que le fue atribuida por la disposición adicional séptima de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, originariamente, y la Ley 3/2012, de 6 de julio, después, añadieron nuevas funciones decisorias que se desenvuelven en el marco de la inaplicación de los convenios colectivos estatutarios, regulado en el artículo 82.3 del ET.

Dado que el artículo 82.3 del ET resulta sorprendentemente parco a la hora de regular el procedimiento de negociación del acuerdo de inaplicación, el nuevo reglamento se convierte en una «herramienta de calado para la interpretación y aplicación» del precepto que desarrolla

La disposición final segunda, apartado 2 del ET, en redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, encomendó al Gobierno la aprobación de un reglamento que estableciera la composición y organización de la CCNCC, así como sus procedimientos de actuación y las medidas de apoyo para el desarrollo de las funciones

de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. En cumplimiento de dicho mandato legislativo, se dictó el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, que sustituye a los reglamentos anteriores⁸. Dado que el artículo 82.3 del ET resulta sorprendentemente parco a la hora de regular el procedimiento de negociación del acuerdo de inaplicación, el nuevo reglamento se convierte en una «herramienta de calado para la interpretación y aplicación» del precepto que desarrolla⁹.

trabajadores afectados por inaplicaciones se concentra en el sector servicios. Asimismo, el 50% de los trabajadores afectados está empleado en empresas de más de 250 trabajadores. Según Empleo, estos datos revelan «un incremento sostenido del uso de esta figura desde marzo de 2012, cuando se registraron 17 acuerdos de inaplicación de convenios que afectaron a 543 trabajadores».

⁸ Disposición derogatoria única del Real Decreto 1362/2012.

⁹ SAN de 28 de enero de 2013 (rec. núm. 316/2012).

De acuerdo con su preámbulo, los objetivos que persigue el Real Decreto 1362/2012 son los siguientes:

- Primero. Unificar y sistematizar la regulación de la composición y funciones de la CCNCC, que hasta ahora se encontraba dispersa en dos normas.
- Segundo. Desarrollar las funciones decisorias atribuidas por el nuevo artículo 82.3 del ET de manera novedosa a la Comisión para la solución de discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación.
- Tercero. Adaptar la organización y el funcionamiento de la Comisión a esta nueva función decisoria, así como a las necesidades que se han ido planteando desde su constitución, garantizando la eficacia, agilidad y continuidad en el ejercicio de sus funciones, especialmente a través de la creación de una comisión permanente a la que se encomienda el funcionamiento ordinario de la Comisión, reservando al pleno las decisiones más importantes.

Las funciones decisorias se regulan en el capítulo V, que es el más extenso:

- La primera sección incluye las disposiciones generales de las funciones decisorias sobre su objeto, el ámbito de actuación y los sujetos legitimados para solicitar su actuación, que son las empresas y los representantes de los trabajadores. En la regulación del objeto se hace referencia a los dos procedimientos de solución de discrepancias que pueden seguirse: el procedimiento en el seno de la propia Comisión o mediante la designación de un árbitro¹⁰, con indicación de que, si hay conformidad entre las partes afectadas por la discrepancia, se seguirá el procedimiento elegido por ellas y, en caso contrario, el que la Comisión decida. En el seno de la Comisión, la regla general es que funcione ordinariamente la comisión permanente, salvo que esta, por mayoría, acuerde remitir el asunto al pleno¹¹.
- La segunda sección desarrolla el procedimiento para la solución de discrepancias surgidas respecto a la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos. Se regula el inicio del procedimiento a través de una solicitud que deberá acompañarse de la documentación que detalla el real decreto, necesaria para justificar que concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que son presupuesto previo de la inaplicación de las condiciones de trabajo conforme al artículo 82.3 del ET.

¹⁰ La función de utilidad pública y de interés social que cumplen estos arbitrajes «impone la necesidad de compensación económica de los mismos», lo que se regula en el Real Decreto 429/2013, de 14 de junio, por el que se establecen las bases reguladoras de las compensaciones económicas a los árbitros designados por la CCNCC en relación con la inaplicación de las condiciones de trabajo de los convenios colectivos (BOE de 2 de julio).

¹¹ En todos los expedientes tramitados por la CCNCC la comisión permanente acordó remitir el asunto al pleno.

A continuación, se regula separadamente el procedimiento de solución de discrepancias mediante decisión en el seno de la Comisión o mediante la designación de un árbitro. Sea uno u otro el procedimiento aplicable, en todo caso culminará en una decisión que deberá solucionar la discrepancia.

Finalmente, se recogen una serie de disposiciones sobre aspectos instrumentales que resultan necesarios para el eficaz funcionamiento de la Comisión, como los relativos a las medidas de apoyo de la Dirección General de Empleo y de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional sexta de la Ley 3/2012, de 6 de julio¹², así como lo referente a la posibilidad de que el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social celebre convenios de colaboración con las comunidades autónomas en las que no se hayan constituido órganos equivalentes en su territorio. Por último, se prevén una serie de particularidades relativas al procedimiento de solución de discrepancias ante la Comisión en el supuesto de convenios aplicables al personal laboral al servicio de las distintas entidades del sector público.

III. NATURALEZA DE LA INTERVENCIÓN DE LA CCNCC. LA POLÉMICA CONSTITUCIONALIDAD DEL ARBITRAJE OBLIGATORIO

El preámbulo de la Ley 3/2012 dice de forma clara que la CCNCC lleva a cabo una labor de «arbitraje». Para someter la discrepancia a dicho arbitraje no se requiere el acuerdo de las partes ya que, como señala el propio artículo 82.3 del ET «cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma [discrepancia] a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos». Se trata de una intervención subsidiaria y de último grado, pues únicamente podrá solicitarse cuando concurren conjuntamente las siguientes circunstancias:

- a) Que no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria del convenio o, en caso de haberse solicitado, esta no hubiera alcanzado un acuerdo.
- b) Que no fueran aplicables los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal previstos en el artículo 83 del ET para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el artículo 82.3 del mismo texto legal, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, o cuando, habiéndose recurrido a dichos procedimientos, estos no hubieran resuelto la discrepancia (art. 16.2 RD 1362/2012).

¹² Hasta el expediente 08/2013 (Decisión del pleno de 8 de julio de 2013), inclusive, el informe que aportaba la Administración a la Comisión era elaborado por la Inspección de Trabajo. Este informe, a diferencia del que emite en relación con los despidos colectivos por mandato del artículo 51.2 del ET, no se limita a los aspectos formales, sino que se debe pronunciar sobre las causas. A partir del expediente 09/2013, el informe está siendo elaborado por los servicios técnicos de la propia Comisión.

Conviene subrayar que la función que asume la Comisión es la solución de las discrepancias surgidas en el desarrollo del periodo de consultas, pero no el pronunciamiento sobre propuestas empresariales en general, lo que exige que las propuestas que se presentan ante la Comisión se hayan puesto anteriormente sobre la mesa de negociación. Esta conclusión no supone que la solicitud de la

empresa ante la Comisión deba reproducir exactamente las negociaciones del periodo de consultas, puesto que su complejidad obligará, en muchas ocasiones, a clarificar o precisar algunos extremos, pero no cabe modificar radicalmente los ofrecimientos empresariales producidos durante el periodo de consultas, constituyendo tal actuación un claro fraude de ley¹³.

La función que asume la Comisión es la solución de las discrepancias surgidas en el desarrollo del periodo de consultas, pero no el pronunciamiento sobre propuestas empresariales en general, lo que exige que las propuestas que se presentan ante la Comisión se hayan puesto anteriormente sobre la mesa de negociación

El hecho de que el procedimiento arbitral «deba» iniciarse si lo solicita una de las partes, podría plantear alguna duda sobre su constitucionalidad, ya que el procedimiento de inaplicación concluirá con una decisión de un órgano administrativo, que permitirá alterar lo pactado en el convenio colectivo, sin la aceptación de una de las partes, entrando en directa colisión con la autonomía colectiva y la garantía constitucional de eficacia vinculante del convenio colectivo

El hecho de que el procedimiento arbitral «deba» iniciarse si lo solicita una de las partes, podría plantear alguna duda sobre su constitucionalidad¹⁴, ya que, finalmente, el procedimiento de inaplicación concluirá con una decisión de un órgano administrativo, que permitirá alterar lo pactado en el convenio colectivo, sin la aceptación de una de las partes, entrando «en directa colisión con la autonomía colectiva y la garantía constitucional de eficacia vinculante del convenio colectivo,

¹³ SAN de 19 de junio de 2013 (rec. núm. 218/2013): precisamente, porque la empresa presentó ante la Comisión unas propuestas que no coincidían totalmente con las que se pusieron sobre la mesa de negociación, la Sala anula la decisión del pleno 04/2013, considerando que hubo mala fe en la negociación y fraude de ley «por cuanto se utilizó a la CCNCC para que se pronunciara sobre una propuesta empresarial nueva, que no se propuso jamás durante el periodo de consultas, que excede con mucho las funciones de dicho órgano, que consisten precisamente en solucionar las discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación en los supuestos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores».

¹⁴ El Tribunal Constitucional ha admitido a trámite el recurso de inconstitucionalidad contra la Ley 3/2012, presentado por el PSOE e Izquierda Plural. Se solicita la declaración de inconstitucionalidad de, entre otros, el artículo 14.Uno, al permitir un arbitraje obligatorio, lo que atentaría al derecho de negociación colectiva y por tanto de la libertad sindical en la medida que hace desaparecer el carácter de fuerza vinculante de los convenios que establece la CE.

(art. 37 CE)»¹⁵. Se trataría de un arbitraje público obligatorio, resolutorio de un conflicto de intereses, lo que podría ser contrario a la jurisprudencia constitucional contenida en las Sentencias 11/1981, de 8 de abril y 99/1992, de 11 de junio¹⁶.

A favor de la constitucionalidad de la intervención de la CCNCC se apela a la falta de carácter administrativo de dicho órgano, dado el carácter tripartito de su composición. La presencia de organizaciones empresariales y sindicales, junto a la Administración, garantizaría también la independencia e imparcialidad del órgano decisor. Se argumenta también que el descuelgue es meramente temporal, hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio, y que, en todo caso, permitiría volver a las condiciones del convenio, una vez que desaparecieran las causas que lo justificaron. Por último, no se daría una colisión a la autonomía colectiva, dado que el arbitraje viene precedido de un proceso escalonado de negociación: mediante el sometimiento a la comisión paritaria del convenio y las posibilidades de arreglo a través de la mediación y el arbitraje voluntario¹⁷.

¹⁵ VALDÉS DAL-RÉ, F.: «Hacia un derecho común de la flexibilidad interna», *Relaciones Laborales*, núms. 19-20, Sección Editorial, octubre 2012, La Ley, versión digital.

¹⁶ A favor de la inconstitucionalidad del arbitraje de la CCNCC se pronuncia la mayoría de la doctrina. Vid. ALFONSO MELLADO, C.: «La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012: especial referencia a la negociación en la empresa, la estructura de la negociación y la inaplicación de los convenios», *Relaciones Laborales*, núm. 3, sección Doctrina, marzo 2013, La Ley, edición digital; CRUZ VILLALÓN, J.: «El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma de 2012», *Revista de Derecho Social*, núm. 57, 2012, págs. 239 a 244; ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva», en AA. VV. (ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., coord.), *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Madrid: Cinca, 2012, págs. 47 a 51; MOLERO MARAÑÓN, M. L.: «El nuevo modelo de flexibilidad interna: el diálogo entre la Ley 35/2010 y el RDL 7/2011», en AA. VV. (ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., coord.), *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Madrid: Cinca, 2012, pág. 210; ROQUETA BUIJ, R.: *La flexibilidad interna tras la reforma laboral*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2012, págs. 56 y 57; SALA FRANCO, T.: «La reforma de la negociación colectiva», en AA. VV. *La reforma laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*, Valencia: Tirant Lo Blanch, 2012, pág. 65; GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «La Negociación colectiva en el Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral», *Temas Laborales*, núm. 115, 2012, pág. 114; MERCADER UGUINA, J.: «La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto-Ley 3/2012: la empresa como nuevo centro de gravedad», en AA. VV. (GARCÍA-PERROTE I. y MERCADER UGUINA, J., dirs.), *Reforma laboral de 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* Valladolid: Lex Nova, 2012, pág. 367; BALLESTER PASTOR, A.: «La flexibilidad interna en el marco de las relaciones laborales», *Ponencia al XXII Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, San Sebastián, 17 y 18 de mayo de 2012 (formato pdf. págs. 56-58). Tras las primeras decisiones dictadas por la CCNCC y constatado que en los casos en los que se ha estimado total o parcialmente la propuesta de inaplicación se asumía la propuesta de la Administración, la propia CEOE afirma que en la práctica se está realizando un arbitraje por la autoridad laboral, lo que consideran inconstitucional por contrario a la STC 11/1981. Vid. «Nota sobre las funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en materia de inaplicación de condiciones laborales fijadas en convenio». Junta Directiva de 17 de abril de 2013. http://www.bnya.es/upload/files/Nota_Comisi%C3%B3n_Consultiva_Nacional_Convenios_Colectivos.pdf

¹⁷ Vid. argumentos a favor de la constitucionalidad del arbitraje de la CCNCC en GOERLICH PESET, J. M.ª: «El Real Decreto Ley 3/2012: aproximación general», en AA. VV., *La reforma laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2012, págs. 31 y 32; DEL REY GUANTER, S.: «La flexibilidad interna en la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma laboral», *Actualidad Laboral*, núm. 17, Sección Estudios, octubre 2012, La Ley, versión digital.

IV. COMPETENCIA OBJETIVA DE LA CCNCC: LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE EN LA EMPRESA, REGULADA EN EL ARTÍCULO 82.3 DEL ET

Claramente la intervención de la CCNCC se circunscribe a la resolución de las discrepancias que surgen en el proceso negociador de la inaplicación del convenio colectivo regulada en el artículo 82.3 ET. Como ha señalado la doctrina, el procedimiento regulado en el precepto que acabamos de mencionar es uno más dentro de las técnicas de inaplicación del convenio que, tras las sucesivas reformas iniciadas

El procedimiento regulado en el precepto que acabamos de mencionar es uno más dentro de las técnicas de inaplicación del convenio que, tras las sucesivas reformas iniciadas en 2010 y concluidas en 2012, posibilita y potencia el legislador

en 2010 y concluidas en 2012, posibilita y potencia el legislador¹⁸. En primer lugar, se hace preciso delimitar lo que se ha denominado «técnica de inaplicación en sentido estricto»¹⁹ y diferenciarla de otras figuras que persiguen la misma finalidad. A continuación, analizaremos las condiciones del artículo 82.3 del ET, que como señala el artículo 16.1 del Real Decreto 1362/2012, deben concurrir para que proceda la intervención de la Comisión.

4.1. DELIMITACIÓN DE LA TÉCNICA DE INAPLICACIÓN DE CONVENIOS REGULADA EN EL ARTÍCULO 82.3 DEL ET Y DISTINCIÓN DE FIGURAS AFINES

El legislador ha puesto a disposición del empresario²⁰ técnicas de distinta naturaleza con el fin de permitir la adaptación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio a las circunstancias de la empresa: la negociación de un convenio de empresa que goza en determinadas materias de prioridad aplicativa sobre el convenio de ámbito superior (art. 84.2 ET), la revisión

¹⁸ Vid. GOÑI SEIN, J. L.: «Técnicas de inaplicación de los convenios colectivos: flexibilidad interna negociada», *Aranzadi Social*, núm. 9, 2013 (versión digital BIB 2013/11); RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C.: «Eficacia personal e inaplicación del Convenio colectivo, XXV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva», *XXV Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva, La Reforma Laboral de 2012*, (Madrid, 4 de octubre de 2012), Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (formato pdf, págs. 12 y 13), http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/G_Noticias/Jornadas/CCNCC_XXV_Jornadas_Negociacion_Colectiva_2012_Ponencia_Miguel_Rodriguez_PR.pdf

¹⁹ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C.: «Eficacia personal e inaplicación del Convenio colectivo, XXV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva», *op. cit.*, pág. 12.

²⁰ Aunque algunas medidas deben ser negociadas por las partes, la iniciativa del proceso partirá habitualmente del empresario. En este sentido, todas las solicitudes de inaplicación de convenio presentadas ante la CCNCC fueron instadas por el empresario.

parcial anticipada del convenio colectivo (art. 86.1 ET), las medidas de flexibilidad interna negociadas en el propio convenio y la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el artículo 41 del ET. Aunque cada una de estas figuras tiene contornos propios, en ocasiones, resulta complejo determinar cuándo puede o debe acudir a cada una de ellas²¹.

- a) *La inaplicación de los convenios colectivos*²² puede y debe ser analizada desde dos puntos de vista: por un lado, supone una excepción a la eficacia general de los convenios que regula el artículo 82.1 del ET, pero, por otro lado, las reformas de 2010 y 2012 destacan, ante todo, su naturaleza de medida de flexibilidad interna, que se ofrece a los empresarios como alternativa al despido, situándose en el mismo plano que la movilidad geográfica (art. 40 ET), la modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 ET), la suspensión del contrato y la reducción temporal de jornada (art. 47 ET). A diferencia de las otras técnicas de flexibilidad interna no se regula en el título I, sino, como no podía ser de otra manera, en el título III dedicado a la negociación colectiva. El convenio afectado no se modifica, sus cláusulas no son sustituidas sino que continúa aplicándose al resto de las empresas no afectadas por el acuerdo de inaplicación. Solo se inaplican determinadas condiciones en determinadas empresas. En este sentido, el artículo 82.3 recoge una norma especial de concurrencia de relaciones colectivas que otorga a los acuerdos de empresa prioridad aplicativa sobre los convenios colectivos del título III del ET. Concluye con un instrumento de negociación colectiva, un acuerdo de empresa, que no es negociado, necesariamente, por los sujetos firmantes del convenio afectado. Dicha negociación, a diferencia de la que concluye en un convenio de empresa, tiene carácter extraordinario, exigiendo la concurrencia de unas causas que define el legislador.
- b) *La prioridad aplicativa del convenio de empresa* se regula en el artículo 84.2 del ET, y se sitúa dentro de las reglas de prohibición de concurrencia entre convenios colectivos. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa o de grupo de empresas, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior, aunque solo para las materias que enuncia el propio precepto:

En este sentido, el artículo 84.2 del ET reduce la eficacia del convenio del sector respecto de tales materias. Concluye con la firma de un convenio colectivo que

²¹ Es preciso diferenciar también el conflicto de intereses que surge con ocasión de la negociación de un acuerdo de inaplicación y el conflicto jurídico de aplicación e interpretación de un convenio. Por este motivo se declaró incompetente la CCNCC en el expediente 02/2013 (Decisión del pleno de 18 de febrero de 2013).

²² Sobre el procedimiento de inaplicación de convenios colectivos en general, *vid.* ALARCÓN CASTELLANOS, M.; ROLDÁN MARTÍNEZ, A. y RODRÍGUEZ LÓPEZ, A.: «La inaplicación del convenio colectivo: el último límite al poder unilateral de dirección del empresario tras las reformas de 2012», *Revista Internacional del Mundo Económico y del Derecho*, vol. IV, 2012, págs. 1-34.

es negociado por los sujetos legitimados para negociar estos tipos de convenios, lo que excluye la posibilidad de su conclusión si en la empresa no hay representantes de los trabajadores. En consecuencia, el convenio de empresa se presenta como una alternativa al descuelgue, pero solo en el caso de que exista representación legal de los trabajadores²³.

Tiene en común con la inaplicación del convenio el que dentro de un sector, una empresa va a poder negociar unas condiciones propias. Se concibe como un instrumento de negociación ordinaria, no como una alternativa al despido, y, por lo tanto, queda exento de la acreditación de causalidad alguna. Tras la reforma de 2012 comparte con el descuelgue la afectación a algunas materias (las relativas a la cuantía del salario y al tiempo de trabajo), aunque el ámbito de aplicación del artículo 82.3 es, paradójicamente, más amplio que el del artículo 84.2. En ambos casos los convenios sectoriales no pueden impedir ni la prioridad aplicativa del convenio de empresa, ni el descuelgue. En definitiva, puede afirmarse que ambos instrumentos son complementarios y no excluyentes.

- c) *La revisión anticipada del convenio antes de que finalice su vigencia*, admitida por nuestra jurisprudencia, antes de su regulación expresa en el segundo párrafo del artículo 86.1 del ET²⁴, será posible siempre que se siga el procedimiento señalado en los artículos 87 a 90 para la negociación de un convenio estatutario. No es posible la modificación por medio de un simple pacto colectivo posterior, aunque en él intervengan todos los representantes patronales y de los trabajadores que hubiesen constituido la mesa negociadora del pertinente convenio colectivo²⁵. La revisión anticipada del convenio supone la derogación total o parcial del anterior. A diferencia de las dos instituciones analizadas anteriormente, la revisión afecta a todas las empresas incluidas en su ámbito de aplicación. Resulta difícil distinguirlo de la técnica de la inaplicación del artículo 82.3, cuando el convenio revisado es de ámbito de empresa, ya que en este caso la regulación del convenio tendrá que desaparecer para ser sustituido por una nueva regulación²⁶. Sin embargo, la naturaleza jurídica de la nueva regulación es distinta según se siga uno u otro cauce: mientras

²³ Como señala NAVARRO NIETO, el artículo 84.2 es una solución para las empresas que quieran tener su propio convenio, pero no para las microempresas que constituyen la mayoría de nuestro tejido empresarial y que seguirán la vía del descuelgue. *Vid.* NAVARRO NIETO, F.: «La reforma del marco normativo de la negociación colectiva», ponencia presentada en el *XXII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, San Sebastián, 17 y 18 de mayo de 2012 (formato pdf, pág. 27).

²⁴ SSTs de 28 de mayo de 2012 (rec. núm. 225/2011) que cita las de 11 de julio de 2006 (rec. núm. 107/2005), de 30 de junio de 1998 (rec. núm. 2987/1997) y de 21 de febrero del 2000 (rec. núm. 686/1999).

²⁵ STS de 28 de mayo de 2012 (rec. núm. 225/2011).

²⁶ Esta reflexión realizada por ALARCÓN CARACUEL, en relación con los acuerdos modificatorios del anterior artículo 41.6, es de aplicación a los nuevos acuerdos de inaplicación. ALARCÓN CARACUEL, M. R.: «La autonomía colectiva: concepto, legitimación para negociar y eficacia de los acuerdos», *La reforma de la negociación colectiva* (ALARCÓN CARACUEL, M. R. y DEL REY GUANTER, S., coords.), Marcial Pons, 1995, pág. 69.

que en la revisión anticipada, el pacto final tiene naturaleza de convenio colectivo, en el caso de la inaplicación tiene naturaleza de acuerdo de empresa. Llama la atención que para llegar al mismo resultado, si se opta por la renegociación por la vía del artículo 82.3, deba probarse la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas y productivas, mientras que en el caso de la revisión anticipada, no²⁷.

- d) *Las medidas de flexibilidad interna negociada* fueron incluidas por el Real Decreto-Ley 7/2011 dentro del contenido mínimo de los convenios colectivos, aunque, apenas medio año después, el Real Decreto-Ley 3/2012 suprimió dicha mención expresa del artículo 85.3.1) del ET, lo que no impide, claro está, su negociación en los convenios colectivos. Son supuestos de articulación de la negociación colectiva previstos en el propio convenio sectorial, que permite la descentralización hacia el ámbito de la empresa. Es el propio convenio colectivo el que permite que en una empresa se apliquen condiciones distintas siguiendo el procedimiento que él mismo señala²⁸. Llama la atención el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes

²⁷ Un ejemplo de la confusión existente entre la revisión anticipada de convenio de empresa e inaplicación de convenio de empresa puede verse en la Resolución de 29 de mayo de 2012, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena el registro, depósito y publicación, en el *Diario Oficial de Galicia*, del acuerdo relativo a la inaplicación de los artículos 24 y 27 del convenio colectivo de la Fundación Formación e Emprego de Galicia, firmado entre la dirección de empresa y la representación legal de los trabajadores (DOG de 12 de junio de 2012): «Contenido de los acuerdos: Este acuerdo se enmarca en el periodo de consultas referido al descuelgue salarial comunicado a la representación legal de los trabajadores de Forem Galicia, el día 27 de febrero de 2012, mediante comunicación escrita. El artículo 86.1 del Estatuto de los trabajadores, modificado por el RDL 2/2012 [sic], de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, contempla que durante la vigencia del convenio colectivo los sujetos legitimados podrán negociar su revisión. Las partes reconocen su legitimación para revisar y negociar el convenio colectivo según el artículo 87.1 del Estatuto de los trabajadores. Con este acuerdo, la representación legal de los trabajadores comunica que, previa consulta a los trabajadores y trabajadoras de la Fundación, se acepta por mayoría la propuesta transmitida por la dirección de la Fundación, que se basa *en no aplicar* los artículos 27 y 24 en los términos actuales del convenio colectivo (DOG núm. 68, de 13 de abril de 2010), con el siguiente contenido (...). ¿Cuál es el objeto del acuerdo: modificar el convenio o inaplicar determinadas cláusulas? La misma confusión se observa en el Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo del Grupo Bimbo (Res. de 15 de enero de 2013, BOE de 30 de enero de 2013) que se justifica de la siguiente manera: «La vigente regulación del Estatuto de los Trabajadores, artículos 86.2 [sic] y 82.3 en relación al artículo 41.6 del mismo texto legal, permite en cualquier momento la modificación del convenio colectivo por parte de las representaciones sindicales que firmaron el mismo, a efectos de adaptarlo a las nuevas situaciones existentes, cuando concurren circunstancias organizativas que lo justifiquen».

²⁸ *Vid.* un ejemplo en el caso analizado por la STS de 16 de noviembre de 2012 (rec. núm. 236/2011): la Sala no aprecia la denunciada infracción del artículo 41.6 del ET, que se habría producido por modificarse unilateralmente por la empresa la distribución horaria del tiempo de trabajo y del régimen de turnos de trabajo de los controladores, ya que por estar regulada en el II convenio colectivo de los controladores solo podía modificarse previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. Afirma el Tribunal Supremo que a tenor del propio convenio para el cambio de un sistema de turnos a otro diferente solo se requiere que el cambio se comunique con la suficiente antelación y que se someta a consulta e información con los representantes sindicales de los controladores, pero no se exige negociación colectiva, lo que unido al hecho de que la medida acordada, consistente en la concentración de controladores en los turnos de mañana y tarde, reduciendo los que prestaban servicio en el turno de noche, está justificada al responder a las necesidades del tránsito aéreo.

nes para los años 2013-2016²⁹ que regula, por un lado, el procedimiento de inaplicación de las condiciones previstas en el convenio colectivo (que se ajustará a lo previsto en el artículo 82.3 ET) y, por otro lado, prevé dentro de lo que denomina «Pacto sectorial por el empleo y el mantenimiento de la demanda interna en un entorno de crisis» (disposición adicional) unas medidas de flexibilidad interna para los «centros» en crisis³⁰, entre las que se incluye, precisamente para evitar el «des-cuelgue legal», la posibilidad de reducir los salarios bases del convenio hasta un 5% y como máximo durante un año, para lo cual deberá seguirse el procedimiento previsto en los artículos 41.4 y 5 ET³¹.

- e) *La modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el artículo 41 ET* se diferencia claramente del supuesto objeto de este estudio, ya que no resulta inaplicado ni modificado el convenio colectivo estatutario, sino aquellas condiciones de trabajo que tienen su origen en el contrato, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. El propio artículo 41 señala que «La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3». Así pues, la inaplicación de convenio es también un supuesto de modificación sustancial de condiciones de trabajo especial, que por afectar a un convenio estatutario sigue un procedimiento diferente, cuyos requisitos son más rigurosos³². En algunas ocasiones, ambos procedimientos pueden complementarse; por ejemplo, para reducir los costes de personal, la empresa puede verse obligada a rebajar los salarios de los trabajadores previstos en contrato y a suprimir las mejoras complementarias de la incapacidad temporal, constituyendo ambas medidas el contenido de un único acuerdo. Aun cuando la empresa propusiera ambas medidas en el seno de un único periodo de consultas, la CCNCC solo tendría competencia para pronunciarse sobre la segunda. Lo mismo cabe decir cuando la propuesta incluye la reducción de las partidas salariales y extrasalariales previstas en el convenio, siendo competente la Comisión para pronunciarse, como veremos a continuación, solo sobre el salario en sentido estricto.

²⁹ Resolución de 8 de abril de 2013 (BOE del 22 de abril de 2013).

³⁰ Las empresas podrán aplicar estas medidas en los «centros en los que arrastren o se den situaciones persistentes de descenso de ventas (descenso anual continuado de ventas a lo largo de los tres años anteriores del 9% de promedio anual en el citado periodo) o similares caídas de resultados en igual periodo en el citado ámbito».

³¹ Precisamente, en relación con el convenio colectivo de grandes almacenes, la SAN de 12 de junio de 2013 (rec. núm. 213/2013) diferencia entre el acuerdo de inaplicación del convenio y el acuerdo de modificación sustancial de condiciones de trabajo que adapta a la empresa lo pactado en convenio colectivo (acuerdo de 24 de abril de 2013).

³² Como señaló el Tribunal Supremo, en un pronunciamiento dictado conforme a la legislación anterior a la reforma operada por el Real Decreto-Ley 3/2012, pero que continúa siendo perfectamente aplicable: "cuando el legislador quiso autorizar la posibilidad de disminuir la cuantía salarial lo hizo introduciendo un nuevo mecanismo, el del des-cuelgue salarial, completamente distinto y con requisitos más rigurosos que los de la modificación sustancial" (STS de 5 de junio de 2012, rec. núm. 95/2011).

4.2. REQUISITOS CAUSALES PARA LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO. EL JUICIO SOBRE LA PROPORCIONALIDAD Y RAZONABILIDAD DE LA MEDIDA PROPUESTA

Los requisitos causales coinciden prácticamente con los exigidos para el despido por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas. El artículo 82.3 reproduce literalmente el artículo 51, excepto en lo que se refiere a la definición de las causas económicas, donde cambia el módulo de referencia de la disminución de ingresos, que será persistente si durante dos trimestres consecutivos (tres en el caso de despido) el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior

Tras la reforma llevada a cabo por el Real Decreto-Ley 3/2012, el supuesto de inaplicación de convenio colectivo, contemplado en el artículo 82.3 ET, dejó de obedecer exclusivamente a causas económicas, justificándose, también, por causas técnicas organizativas y productivas³³.

Los requisitos causales coinciden prácticamente con los exigidos para el despido por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas. El artículo 82.3 reproduce literalmente el artículo 51, excepto en lo que se refiere a la definición de las causas económicas, donde cambia el módulo de referencia de la disminución de ingresos, que será persistente si durante dos trimestres consecutivos (tres en el caso de despido) el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Conforme al artículo 82.3, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios –se excluyen por tanto los extraordinarios– 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. Sin duda lo que más llama la atención es la admisión del llamado «descuelgue preventivo», esto es, la aceptación de que concurren causas económicas, no ya cuando existen pérdidas «actuales» sino incluso «previstas».

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o

³³ Las causas alegadas deben ser específicas de la empresa, lo que significa que no se puede invocar la crisis económica por la que atraviesa nuestro país, y que afecta en mayor o menor medida a todos los sectores y a todas las empresas, para justificar la inaplicación del convenio. *Vid.* STSJ de Andalucía/Sevilla de 17 de enero de 2012 (rec. núm. 13/2011).

En la redacción anterior al Real Decreto-Ley 3/2012, el descuelgue salarial se justificaba en aras de garantizar la viabilidad de la empresa, debiendo probar el empresario que la aplicación de los salarios previstos en el convenio sectorial afectaba a las posibilidades de mantenimiento del empleo. Sin embargo, en la versión de 2012, tanto en la ley de urgencia como en la ordinaria, este elemento finalista no aparece expresado con claridad

en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado³⁴.

Pero tan importante es lo que se dice como lo que no se dice, y es que de la actual regulación ha desaparecido la exigencia de que la medida adoptada sea razonable y proporcionada. En la redacción anterior al Real Decreto-Ley 3/2012, el descuelgue salarial se justificaba en aras de garantizar la viabilidad de la empresa, debiendo probar el empresario que la aplicación de los salarios previstos en el convenio sectorial afectaba a las posibilidades de mantenimiento del empleo. Sin embargo, en la versión de 2012, tanto en la ley de urgencia como en la ordinaria, este elemento finalista no aparece expresado con claridad³⁵.

En relación con la modificación sustancial de condiciones de trabajo y con el despido colectivo, la Audiencia Nacional³⁶ continúa exigiendo, pese al silencio legal, la concurrencia de las conexiones de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad entre la causa acreditada y la medida propuesta por la empresa. Estas mismas pautas de control de causalidad se encuentran en la Sentencia de la Audiencia Nacional de 28 de enero de 2013 (caso Unipost), aplicadas a la técnica de inaplicación de los convenios³⁷. Esta interpretación

La Audiencia Nacional continúa exigiendo, pese al silencio legal, la concurrencia de las conexiones de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad entre la causa acreditada y la medida propuesta por la empresa

³⁴ Dado que las causas exigen la existencia de «cambios» (en los instrumentos o medios de producción, en los sistemas y métodos de trabajo de personal, en la demanda de productos o servicios, etc.), en una empresa de nueva creación no podrá acudir al descuelgue del convenio, siendo preciso esperar por lo menos un ejercicio económico para poder hacer la comparación.

³⁵ Lo que ha llevado a BALLESTER PASTOR a afirmar que si elemento finalista, efectivamente, ha desaparecido, se convertiría al descuelgue en «una forma de ajuste más, tan buena como cualquier otra», BALLESTER PASTOR, A.: «La flexibilidad interna en el marco de las relaciones laborales», *op. cit.*, pág. 38.

³⁶ En Sentencia de 15 de marzo de 2013 (rec. núm. 376/2012) referida a una modificación sustancial de condiciones de trabajo y en Sentencias de 18 de mayo de 2012 (rec. núm. 257/2012), 21 de noviembre de 2012 (rec. núm. 167/2012) y 4 de abril de 2013 (rec. núm. 66/2013), referidas a despidos colectivos.

³⁷ *Vid.* un comentario a esta sentencia en MOLINA NAVARRETE, C.: «Reforma laboral, oportunismo empresarial y prácticas institucionales ineficientes: la "cadena de errores" en el descuelgue de la empresa Unipost», *RTSS. CEF*, núm. 360, marzo 2013, págs. 49 a 76.

tiene, además, un fundamento legal en el artículo 22.3 del Real Decreto 1362/2012 que, al regular el contenido de la decisión que debe adoptar la Comisión, dispone que: «cuando se aprecie la concurrencia de las causas, la Comisión deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados»³⁸. Razona la sentencia que el artículo 22.3 «no contempla la autorización mecánica de la medida, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (...). Por consiguiente, constatada la concurrencia de causa económica, técnica, organizativa o de producción, la Comisión deberá examinar si concurren las conexiones de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad entre la causa acreditada y la medida propuesta por la empresa»³⁹. En este sentido, la medida debe ser proporcionada al fin que se persigue, que no debe identificarse con el mero beneficio de la empresa, sino como señala la sentencia con «... la finalidad de evitar la activación de medidas extintivas, cuyas fronteras aplicativas son extremadamente leves en relación con las medidas de flexibilidad. Se trata, por consiguiente, de un bien jurídico nada despreciable, puesto que su recta y cabal instrumentación permitirá eludir medidas de flexibilidad externa en situaciones de crisis y reducir el desempleo, que es el principal problema nacional»⁴⁰.

En el caso analizado por la Sentencia de 28 de enero de 2013, la Sala mantiene la legalidad de la decisión adoptada por la CCNCC que admitió la existencia de una situación económica negativa, pese a lo cual denegó la inaplicación del convenio. Razona el Tribunal que la Comisión, además de pronunciarse sobre la concurrencia de las causas «debía, además, constatar si concurrían las conexiones de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad exigidas entre las causas y la medida tomada y la resolución, por lo que, asumiendo nuevamente la posición de la Administración, entiende que no procede aplicar la medida, puesto que menos de dos meses antes se tomaron otras,

³⁸ Para la CEOE el Real Decreto 1362/2012 es en este punto *ultra vires*. En opinión de la confederación empresarial la razonabilidad de la medida y la graduabilidad de la decisión «no son principios de actuación en materia jurídica. Principios que deben estar presentes en Órganos como la Comisión Consultiva, dado que un ente tripartito con presencia de la Administración y los Sindicatos no debiera sustituir o graduar la decisión empresarial, cuando ha quedado acreditada la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que legitiman, conforme al artículo 82.3 del ET, la decisión empresarial» («Nota sobre las funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en materia de inaplicación de condiciones laborales fijadas en convenio». Junta Directiva de 17 de abril de 2013). http://www.bnya.es/upload/files/Nota_Comis%C3%B3n_Consultiva_Nacional_Convenios_Colectivos.pdf

³⁹ La misma opinión que la SAN se recoge en el laudo dictado por CRUZ VILLALÓN como árbitro designado por el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, en el expediente SNC 66/2012/desc/03 (11 de marzo de 2013). Llama la atención que mientras en la SAN de 28 de enero de 2013 la Sala hace extensiva al artículo 82.3 del ET la doctrina recaída en relación con la razonabilidad y proporcionalidad de la medida que decide la modificación sustancial o el despido colectivo, en las SSAN de 11 de marzo de 2013 (rec. núm. 381/2012) y 4 de abril de 2013, recaídas en relación con el despido colectivo, la Sala utiliza como argumento para justificar la necesidad del juicio de razonabilidad y proporcionalidad la nueva regulación contenida en los artículos 22.3 y 24.4 del Real Decreto 1362/2012, pues considera que «dicho precepto, aun tratando del descuelgue de convenios colectivos, constituye una pauta interpretativa válida para las herramientas de flexibilidad interna y externa» (SAN de 4 de abril de 2013) y que es de aplicación analógica para el control judicial de los despidos (SAN de 11 de marzo de 2013).

⁴⁰ Defiende el control de la proporcionalidad de la medida ALFONSO MELLADO, C.: «La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012: especial referencia a la negociación en la empresa, la estructura de la negociación y la inaplicación de los convenios», *op. cit.*

amparadas también en causas económicas y productivas, no habiéndose probado por la empresa la emergencia de situaciones extraordinarias, que justificaran una nueva modificación en un plazo tan breve». Lo que le lleva a concluir que la Comisión actuó correctamente cuando denegó la inaplicación, no por falta de causas económicas, 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»⁴¹.

4.3. UNIDAD ECONÓMICA QUE SE TOMA COMO REFERENCIA PARA VALORAR LA CONCURRENCIA DE LAS CAUSAS

En el artículo 82.3 del ET la única unidad económica que se menciona expresamente es la empresa. Además de que las condiciones de trabajo previstas en el convenio aplicable podrán inaplicarse «en la empresa», cuando se definen las causas económicas, se dice que concurren cuando «de los resultados de la empresa» se desprenda una situación económica negativa. Al definirse la causa productiva se dice que existen cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la «empresa» pretende colocar en el mercado.

Tratándose de causas económicas, lo más razonable es interpretar que deben afectar a la empresa en su conjunto, debido a la dependencia económica de los centros de trabajo respecto de la empresa

Es sabido que el Estatuto de los Trabajadores no contiene una definición de «empresa» y que este término se utiliza en ocasiones sin mucha precisión, incluyendo también los «centros de trabajo». Lo cierto es que, en relación con el descuelgue salarial, estas constantes referencias a la empresa llevaron a los intérpretes de la reforma de 2010 a rechazar el descuelgue

salarial de un centro o de «un grupo de trabajadores con perfil profesional específico», tal como se expresa el artículo. 87.1 del TRET⁴². Sin embargo, el artículo 41.6 sí permitía una modificación de condiciones que afectara solo a algunos centros o a algunos trabajadores. Tras la unificación del régimen de inaplicación en un mismo artículo, es preciso diferenciar entre causas económi-

⁴¹ MOLINA NAVARRETE critica el contenido de la sentencia por cuanto, en definitiva, no está haciendo un juicio de proporcionalidad, sino de «oportunidad de la medida», juicio que el artículo 22.3 del Real Decreto 1362/2012 permite solo para el juicio de equidad de los efectos, pero no para el de causalidad de la medida. Prueba de que realiza un juicio de oportunidad es que la Comisión volvió a dictar una nueva decisión el 1 de enero de 2013 en la que ponderando la evolución de la empresa durante el ejercicio 2012 consideró ajustada la congelación de salarios, porque dicha medida era proporcionada a la evolución negativa de su situación económica. MOLINA NAVARRETE, C.: «Reforma laboral, oportunismo empresarial y prácticas institucionales ineficientes: la "cadena de errores" en el descuelgue de la empresa Unipost», *op. cit.*, págs. 49 a 76.

⁴² Por todos, *vid.* MERCADER UGUINA, J.: *Salario y crisis económica*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2011, págs. 170-171.

cas y el resto de las causas. Tratándose de causas económicas, lo más razonable es interpretar que deben afectar a la empresa en su conjunto, debido a la dependencia económica de los centros de trabajo respecto de la empresa. En este sentido, la documentación contable cuya aportación exige el artículo 20 h) del Real Decreto 1362/2012 para probar la concurrencia de causas económicas es una documentación que se realiza a nivel de empresa [art. 20

h) RD 1362/2012 en conexión con el RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada]. Sin embargo, cuando se trata de alguna de las restantes causas, su identificación permite una vinculación concreta a la situación en el centro de trabajo o a la unidad de producción con funcionamiento autónomo en la que surge el problema⁴³.

La misma interpretación es aplicable cuando se debate la posibilidad de que sea solo una empresa del grupo la que se desvincule de la aplicación del convenio. En este sentido, es necesario distinguir entre los grupos de empresas patológicos (grupos en sentido laboral) y los no patológicos (grupos en sentido mercantil). En el caso de los grupos patológicos, el empresario real es la empresa en su conjunto, por lo tanto la valoración de la situación económica debe hacerse en el ámbito del grupo⁴⁴. Sin embargo, los grupos de empresa mercantiles no responden de las responsabilidades de sus empresas partícipes, aunque las mismas se originen completamente en decisiones tomadas por la empresa dominante⁴⁵. En un principio, pues, cabría valorar solo la situación de la empresa que propone la inaplicación. No obstante, incluso en estos grupos, se observa con frecuencia que una gran parte de las operaciones mercantiles en las que intervienen se realizan entre las propias empresas del grupo, que pueden adoptar la figura de deudores o acreedores según dispongan los órganos de dirección de la sociedad, por lo que ante el riesgo de que se desvíen beneficios a determinadas empresas del grupo en perjuicio de otras que puedan vul-

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

⁴³ Doctrina recaída en relación con el despido objetivo, pero que es igualmente aplicable a la inaplicación del convenio (STSJ de Andalucía/Sevilla de 18 de diciembre de 2007 que cita las SSTs de 13 de febrero de 2002, de 19 de marzo de 2002 y de 23 de enero de 2007).

⁴⁴ STSJ de Andalucía/Sevilla de 17 de enero de 2012 (rec. núm. 13/2011). Así lo ha entendido respecto del despido por causas económicas la STS de 23 de enero de 2007 (rec. núm. 641/2005). En dichos supuestos, señala la SAN de 11 de marzo de 2013 (rec. núm. 381/2012) citando a las de 25 de febrero de 2013, proced. 324/2012, STSJ de Madrid de 25 de junio de 2012, proced. 21/2012 y SAN de 26 de julio 2012, proced. 124/2012, que «la información y negociación del periodo de consultas debe realizarse por el grupo como tal, por cuanto el grupo a efectos laborales o patológico, constituye un fraude de ley, cuyo objetivo es simular mediante la interposición artificiosa de varias mercantiles, al empresario real, que es el grupo como tal».

⁴⁵ STS de 22 de octubre de 2012 (rec. núm. 351/2012), SSAN de 30 de noviembre de 2012 (rec. núm. 264/2012) y 11 de marzo de 2013 (rec. núm. 381/2012).

nerar los derechos de los trabajadores, es necesario que los datos económicos de todas ellas sean considerados en conjunto para acceder al descuelgue salarial de la empresa. El artículo 20 h) del Real Decreto 1362/2012 en conexión con el Real Decreto 1483/2012 prevé la posibilidad de que se descuelgue solo una empresa del grupo cuando entre el grupo y la empresa existan saldos acreedores o deudores, exigiendo la presentación de una documentación específica que acredite la situación económica de aquel⁴⁶.

4.4. ÁMBITO PARA EL QUE SE SOLICITA LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO

La referencia expresa a la empresa en el artículo 82 del ET hace dudar también de la posibilidad de que el descuelgue sea propuesto por un grupo de empresas con efectos para todas las empresas del grupo. El mismo silencio existía en el artículo 87.1 antes de la reforma de 2011, lo cual no fue obstáculo para que la jurisprudencia admitiera la negociación de convenios de grupos de empresas. Por otro lado, resulta lógico admitir por la vía del artículo 82.3 del ET lo que las partes podrían hacer, sin necesidad de acreditar la concurrencia de una causa, por la vía del artículo 84.2 del ET (si el descuelgue operara respecto de un convenio sectorial) o por la del artículo 86.1 del ET (si el descuelgue operara respecto del propio convenio del grupo). En este sentido, no sería extensible la doctrina sentada por la Audiencia Nacional respecto de la falta de legitimación de los grupos de empresas mercantiles para promover el despido colectivo sobre la base de que dicha alternativa no está contemplada en nuestro ordenamiento jurídico⁴⁷. Tratándose de descuelgue de convenio colectivo, dicha alternativa sí está prevista. A diferencia del artículo 51.2 del ET, el artículo 82.3 del ET no se limita a decir que el periodo de consultas se celebrará con los «representantes de los trabajadores», sino que concreta que dichos representantes serán los «legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1», precepto que, como acabamos de recordar, reconoce la legitimación de los grupos de empresa.

Tradicionalmente, se ha admitido el descuelgue solo para un centro de trabajo de la empresa⁴⁸ o para un grupo de trabajadores. Es preciso matizar, sin embargo, que cuando el ámbito de

⁴⁶ «Cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el periodo señalado en el apartado 2, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.»

⁴⁷ SAN de 12 de junio de 2013 (rec. núm. 143/2013).

⁴⁸ ALFONSO MELLADO, C.: «La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012: especial referencia a la negociación en la empresa, la estructura de la negociación y la inaplicación de los convenios», *Relaciones Laborales*, núm. 3, marzo 2013 (disponible en la base de datos del grupo La Ley).

afectación de la medida se limita solo a algunos trabajadores, la medida debe justificarse por venir fundada en criterios objetivos y razonables, de lo contrario sería contraria al derecho de igualdad de trato, garantizado en el artículo 14 de la CE y 17 del ET.

4.5. CONVENIO O CONVENIOS COLECTIVOS SUSCEPTIBLES DE LA INAPLICACIÓN POR EL PROCEDIMIENTO DEL ARTÍCULO 82.3 DEL ET

a) Naturaleza del convenio colectivo

El párrafo segundo del artículo 82.3 del ET, tras regular en el primer párrafo la eficacia general de los convenios regulados «por esta ley», dice claramente que «sin perjuicio de lo anterior» se podrá proceder «a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable». Poniendo en conexión el segundo párrafo con el primero, debe concluirse que el convenio afectado es estatutario. A la misma conclusión se llega a través del artículo 41.6 del ET, conforme al cual «La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3».

La interpretación sistemática de ambos preceptos lleva a la exclusión de los convenios extraestatutarios del ámbito de aplicación del artículo 82.3 del ET, debiendo reconducirse su inaplicación al procedimiento regulado en el artículo 41 del ET⁴⁹. Se trataría, en definitiva, de la modificación sustancial de un «acuerdo

La interpretación sistemática de ambos preceptos lleva a la exclusión de los convenios extraestatutarios del ámbito de aplicación del artículo 82.3 del ET, debiendo reconducirse su inaplicación al procedimiento regulado en el artículo 41 del ET

⁴⁹ El tratamiento diferenciado en atención a la naturaleza estatutaria o extraestatutaria del convenio ha sido criticado por un sector de la doctrina. Partiendo de la eficacia vinculante que garantiza el artículo 37.1 de la CE a todos los convenios, incluidos los extraestatutarios, se considera que el legislador debería haber exigido también un acuerdo, para su modificación. CRUZ VILLALÓN incluye en la expresión «acuerdo o pacto colectivo» todos aquellos productos de la negociación colectiva que no tengan la consideración de convenios colectivos del título III del ET, por exclusión de estos otros que presentan un régimen jurídico propio en la Ley (art. 41 ET); es decir, el resto serían por entendernos tanto los convenios colectivos extraestatutarios como los acuerdos de empresa pactados al margen del título III del ET. *Vid.* CRUZ VILLALÓN, J.: «El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma de 2012», *op. cit.*, núm. 57, 2012, pág. 236. En el mismo sentido, se pronuncian MOLERO MARAÑÓN, [«Modificación de condiciones de trabajo y movilidad geográfica», en AA. VV. (VALDÉS DAL-RÉ, F. y GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., dir.), *La reforma del mercado de trabajo de 2010*, Madrid: Reus, 2011, pág. 336] y VALDÉS DAL-RÉ, F.: «La reforma de la negociación colectiva», *Relaciones Laborales*, núm. 23, sección Monografías, diciembre 2012 (La Ley, edición digital). En esta misma línea, la CCNCC se declara incompetente para conocer de la inaplicación del XVI Convenio Colectivo de la Industria Química por su carácter de extraestatutario (expediente 09/2012, acuerdo pleno extraordinario de 12 de septiembre de 2012).

o pacto colectivo» (en la dicción del art. 41.2), para lo que no se requiere el acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, pudiendo tomar la decisión unilateralmente el empresario⁵⁰.

No obstante, existen determinados tipos de acuerdo o pacto colectivo que, por su estrecha dependencia con los convenios estatutarios a los que sustituyen o modifican, deben incluirse dentro de la denominación «convenio colectivo»:

- Los acuerdos sustitutorios del convenio colectivo estatutario, que poseen la misma eficacia normativa de los convenios a los que sustituyen⁵¹.
- Los acuerdos de fin de huelga, siempre y cuando las partes que lo suscriban estén legitimadas para negociar un convenio colectivo estatutario, en cuyo caso el acuerdo tendrá eficacia jurídica normativa y eficacia personal general, siendo equiparable al convenio colectivo estatutario (art. 82. del Real Decreto-Ley 17/1977 sobre relaciones de trabajo –RDLRT–).
- Los acuerdos de empresa que ponen fin a un conflicto colectivo. Los artículos 17 y siguientes del RDLRT y 91 del ET prevén la posibilidad de llegar a acuerdos colectivos para la solución de conflictos colectivos, a través de los procedimientos administrativos o convencionales en ellos previstos. Del mismo modo, el artículo 156.2 de la LRJS prevé la posibilidad de que en el seno de un proceso judicial de conflicto colectivo las partes lleguen a un acuerdo en mediación o conciliación. Al igual que los acuerdos de fin de huelga, la eficacia jurídica y personal del acuerdo alcanzado o, en su caso, del laudo dependerá de la legitimación de las partes que lo negociaron (arts. 24 RDLRT, 91 ET y 156.2 LRJS).
- Los acuerdos parciales de modificación de alguno o algunos de los contenidos prorrogados durante la fase de ultraactividad de un convenio, previstos en el artículo 86.3 segundo párrafo del ET, ya que tienen carácter de convenio colectivo. Por la misma razón, podrán ser objeto de inaplicación los acuerdos de modificación de un convenio colectivo, previstos en el artículo 86.1 segundo párrafo del ET, pactados de forma anticipada antes de que finalice su vigencia, a los que hemos hecho referencia anteriormente.

⁵⁰ CRUZ VILLALÓN, J.: «La flexibilidad interna en la reforma laboral de 2010», *Relaciones Laborales*, núm. 21, 2010, pág. 22. FOLGUERA I BARÓ, M. A.: «Las reformas de la negociación colectiva», *Texto provisional de la ponencia en las XXIII Jornades Catalanes de Dret Social*, febrero 2012, pág. 46, <http://www.iuslabor.org/jornades-i-seminaris/ponencies/any-2012/>, sin embargo, considera que hay un vacío legal, ya que la modificación de un convenio extraestatutario no es incardinable en el artículo 41.2 del ET. El Tribunal Supremo, sin embargo, en Sentencia de 23 de octubre de 2012 (rec. núm. 594/2012) no exige el acuerdo de las partes para modificar las condiciones previstas en convenio extraestatutario. En el mismo sentido se pronuncia la SAN de 26 de octubre de 2012 (rec. núm. 180/2012).

⁵¹ El ET se refiere en seis ocasiones distintas a «acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores» sustitutivos de convenios colectivos estatutarios («en defecto de convenio colectivo»): artículos 22.1, 24.1, 29.1, 34.2, 34.3, y 67.1 del ET.

- Los acuerdos sobre materias concretas previstos en el artículo 83.3 del ET. De estos acuerdos se dice expresamente que «tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos»⁵².

Claramente, pueden ser objeto de inaplicación por el procedimiento del artículo 82.3 del ET los laudos arbitrales que resuelven las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, y que, conforme al artículo 86.3 del ET, tienen la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos.

Más polémica resulta la respuesta sobre el procedimiento de inaplicación de un acuerdo de descuelgue, dado que el legislador se ha mostrado reticente a reconocerle expresamente el tratamiento de convenio colectivo estatutario. Estamos en presencia de otro producto de la negociación colectiva, un producto intermedio entre los convenios estatutarios y los convenios colectivos impropios⁵³, que comparte con el convenio estatutario algunos atributos. Teniendo en cuenta que sustituye las condiciones del convenio en el ámbito de la empresa, la doctrina mayoritaria le atribuye la eficacia normativa de un convenio estatutario⁵⁴ o, por lo menos, la eficacia general vinculante, en la medida en que extiende sus efectos más allá de los sujetos firmantes⁵⁵, aplicándose

⁵² RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C.: «Eficacia personal e inaplicación del Convenio colectivo, XXV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva», *op. cit.*, pág. 16.

⁵³ Respecto de los anteriores acuerdos modificativos de convenio estatutario del artículo 41, la doctrina defendió su carácter de *tertium genus* entre los convenios estatutarios y los impropios, que participa del régimen jurídico de ambos. *Vid.* SALA FRANCO, T.; ALFONSO MELLADO, C. y PEDRAJAS MORENO, A.: *Los acuerdos o pactos de empresa*, Tirant lo Blanch, 1996, pág. 23

⁵⁴ Respecto de los acuerdos modificatorios del antiguo artículo 41.6 defiende su naturaleza normativa GORELLI HERNÁNDEZ, J.: «Flexibilidad interna y reorganización de la actividad productiva en la reforma laboral de 2010», *Actualidad Laboral*, núm. 4, tomo I, 2011, pág. 6, La Ley, versión digital. *Vid.* también POQUET CATALÁ, R.: «La actual configuración del descuelgue tras la reforma de 2012», Aranzadi Legal Prestigia, <http://www.legalprestigia.aranzadi.es/articulos/3/la-actual-configuraci%C3%B3n-del-descuelgue-tras-la-ref.aspx> (última consulta 16 de abril de 2013). Como señala CASAS BAAMONDE: «Los acuerdos de consultas de inaplicación de convenios colectivos presentan la particularidad de ejercer una función sustitutiva de los convenios colectivos que inaplican, lo que ha llevado a destacados autores a reconocerles la misma eficacia de los convenios colectivos y la fuerza vinculante normativa que les garantizaría el propio art. 82.3, p. 1 del ET para su propio ámbito empresarial. Y ello pese a que el ET se haya resistido a depararles expresamente tal tratamiento –por razones comprensibles ante el reconocimiento de la misma eficacia de los acuerdos de consultas a la decisión dirimente resultante del arbitraje obligatorio de órganos con participación de las Administraciones públicas–, que, en cambio, no ha negado a las resoluciones de las comisiones paritarias y a los acuerdos de mediación y laudos de aplicación e interpretación de los convenios colectivos que cuenten con los debidos requisitos de legitimación y tramitación en su adopción o en la del compromiso arbitral que es fuente del laudo o a los laudos recaídos en los procesos negociales de sustitución de los convenios colectivos (arts. 86.3 y 91. 2 y 4)». CASAS BAAMONDE, M. E.: «Mediación, arbitraje y periodo de consultas», *Relaciones Laborales*, núm. 4, sección Editorial, abril 2013 (La Ley, edición digital). La STSJ de Andalucía/Sevilla de 17 de enero de 2012 (rec. núm. 13/2011) considera que el acuerdo «tiene carácter normativo, conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 87.1 de la Constitución Española, imponiendo una renuncia obligada de derechos a los trabajadores que está proscrita en los demás casos por el artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores».

⁵⁵ Esta reflexión la realiza GARCÍA MURCIA, respecto de los acuerdos de empresa en general, dentro de los cuales incluye a los acuerdos de descuelgue. GARCÍA MURCIA, J.: «Los acuerdos de empresa: marco general», en AA. VV.

a todos los trabajadores afectados sin necesidad de aceptación individualizada. Por esta razón, puede ser modificado por un nuevo acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores, pero, en ningún caso, por decisión unilateral del empresario, pues ello supondría modificar por vía indirecta lo previsto en un convenio estatutario, supuesto que el propio artículo 41.6 remite al 82.3⁵⁶.

Finalizamos recordando que el convenio colectivo susceptible de inaplicación debe encontrarse en vigor, siendo indiferente que se encuentre en situación de prórroga (expresa o tácita) o en situación de ultraactividad. En este último caso, sería posible que simultáneamente se sustanciaran dos procesos negociadores, el de inaplicación del convenio ya denunciado

y el de negociación del nuevo convenio, pues se trata de dos procedimientos independientes que la ley no hace incompatibles⁵⁷. Por otro lado, debe tenerse en cuenta que el convenio puede haber previsto distintos periodos de vigencia para cada materia, de forma que deberá analizarse si la regulación sobre la concreta materia que se quiere inaplicar continúa en vigor.

Finalizamos recordando que el convenio colectivo susceptible de inaplicación debe encontrarse en vigor, siendo indiferente que se encuentre en situación de prórroga (expresa o tácita) o en situación de ultraactividad. En este último caso, sería posible que simultáneamente se sustanciaran dos procesos negociadores, el de inaplicación del convenio ya denunciado y el de negociación del nuevo convenio, pues se trata de dos procedimientos independientes que la ley no hace incompatibles

b) Ámbito del convenio colectivo

Conforme al artículo 82.3 del ET, podrán ser objeto de inaplicación las condiciones de trabajo previstas en «el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa». Llama la atención que en la reforma de 2012 se haya sustituido la expresión «convenio colectivo de ám-

(VALDÉS DAL-RÉ, F., dir. y LAHERA FORTEZA, J. coord.), *Manual jurídico de negociación colectiva*, La Ley, 2008, págs. 628-630. SAN MARTÍN MAZZUCCONI rechazaba su eficacia normativa y admitía solo su eficacia general. SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: «El régimen jurídico de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo», Aranzadi, 1999, pág. 42.

⁵⁶ Según esta reflexión realizada por VALLEJO DACOSTA, R. (*Modificaciones de las condiciones de trabajo. Un análisis desde la perspectiva del sistema de fuentes de la relación laboral*, Consejo Económico y Social, Colección Estudios, núm. 133, 2002, pág. 40) respecto de los acuerdos modificatorios de convenio del anterior artículo 41 del ET, estos son plenamente aplicables a los nuevos acuerdos de inaplicación. Señala al respecto, ALFONSO MELLADO, C., que el acuerdo de inaplicación «no supone en modo alguno contractualizar las condiciones que establece, degradándolas». ALFONSO MELLADO, C.: «La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012: especial referencia a la negociación en la empresa, la estructura de la negociación y la inaplicación de los convenios», *op. cit.*

⁵⁷ Expediente 06/2013 (Decisión del pleno de 27 de junio de 2013).

bito superior a la empresa», empleada en el texto anterior, por la de convenio de «sector» (párrafo segundo del artículo 82.3 ET). La doctrina interpretó de forma amplia aquella expresión, de forma que se identificaban con aquellos convenios que se aplicaban a varias empresas, por lo tanto, los convenios colectivos sectoriales, subsectoriales, intersectoriales e interprofesionales, con independencia de su ámbito funcional o territorial, pero también los convenios de grupos de empresas⁵⁸. Entrarían también dentro de esta expresión los convenios colectivos de las denominadas empresas en red surgidas en el marco de procesos de descentralización productiva, a las que el actual artículo 87 del TRET se refiere como «pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas».

Lo que resulta especialmente novedoso, pero solo respecto de la inaplicación salarial, es la posibilidad de que ese «convenio aplicable» pueda ser también el convenio de empresa, produciéndose lo que la doctrina ha denominado «autodescuelgue»⁵⁹. Ante la falta de especificación de la ley, los convenios de empresa pueden ser modificados en dos sentidos. En primer lugar, cabe la posibilidad de que la empresa «se descuelgue» de su propio convenio, sin esperar a que este agote su vigencia, sustituyendo su contenido por lo previsto en un acuerdo de empresa. En segundo lugar, la ley permitiría la adaptación de las condiciones del convenio de empresa para unidades inferiores, como un centro de trabajo o varios centros de trabajo, una sección o departamento o un grupo profesional.

Por último, hay que precisar que en la empresa pueden ser de aplicación distintos convenios colectivos, bien porque sea una empresa multiservicios, bien porque sea una empresa en la que se apliquen distintos convenios colectivos territoriales o distintos convenios franja o bien por tratarse de un supuesto de concurrencia autorizada [porque un convenio sectorial estatal o autonómico o un acuerdo interprofesional distribuya las materias entre los distintos ámbitos territoriales (art. 83.2 ET) o porque se haya negociado un convenio autonómico con posterioridad a uno estatal, como permite el art. 84.3 ET]. En los tres primeros supuestos sería necesario abrir procedimientos de inaplicación diferentes con los representantes de los trabajadores afectados por los respectivos con-

⁵⁸ SEMPERE NAVARRO, A. V. y MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: «Convenios Colectivos y descuelgue salarial», en AA. VV. (SEMPERE NAVARRO, A. V., dir.), *La reforma laboral de 2010. Comentarios al Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, Aranzadi, Cizur Menor, 2010, pág. 51; MERCADER UGUINA, J. R.: «Los acuerdos de descuelgue salarial: una apuesta por la negociación de empresa», en AA. VV. (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN I. y MERCADER UGUINA, J. R., dir.), *La Reforma Laboral 2010. Aspectos prácticos*, Valladolid: Lex Nova, 2010, pág. 193. LLANO SÁNCHEZ, M.: «La flexibilidad interna en la reforma laboral de 2010: puntos críticos», *Actualidad Laboral*, núm. 22, 2010, tomo 2, pág. 11 (La Ley, edición digital).

⁵⁹ Término empleado por CRUZ VILLALÓN, J.: «El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma de 2012», *op. cit.*, pág. 235. Para VALDÉS DAL-RÉ, F., «La reforma de la negociación colectiva», *op. cit.*, «Aun cuando la función de gestión es predicable del convenio, sea cual fuere su ámbito aplicativo, puede aceptarse que el nivel más adecuado para el desenvolvimiento de esta función es el nivel empresa o similar (centro de trabajo y grupos de empresa organizados conforme a un principio de concentración). Por consiguiente, la descentralización negocial en estos últimos ámbitos se convierte en la mejor garantía para que el convenio pueda cumplir de manera natural las funciones de acomodación y ajuste de las condiciones de trabajo a la marcha de la empresa».

venios⁶⁰. En el caso de concurrencia autorizada de convenios de distinto ámbito, el procedimiento negociador sería único, sin embargo, en función de las materias afectadas y de su regulación por un convenio de un ámbito u otro, intervendrían comisiones paritarias diferentes. Imaginemos un supuesto de convenio autonómico negociado con posterioridad a uno estatal. Por aplicación del artículo 84.4 del ET no podría regular la jornada máxima anual, pero sí, por ejemplo, los salarios. Si se quisieran inaplicar los artículos correspondientes de ambos convenios, el procedimiento podría ser único con la representación legal de los trabajadores de la empresa, pero la comunicación del acuerdo se haría a cada una de las comisiones paritarias correspondientes a los convenios afectados, que intervendrían también en caso de desacuerdo en el periodo de consultas⁶¹.

4.6. CONDICIONES QUE PUEDEN SER OBJETO DE INAPLICACIÓN

El actual artículo 82.3 del ET segundo párrafo dispone que se podrá proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, «que afecten a las siguientes materias»:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo⁶².

⁶⁰ Vid. por ejemplo el caso de Air Nostrum que ha negociado dos acuerdos de inaplicación: acuerdo de inaplicación de condiciones laborales del III convenio colectivo de la empresa para su personal de tierra y TCP y Acuerdo de inaplicación de condiciones laborales del IV convenio colectivo de la empresa y TMAM. La SAN de 31 de mayo de 2013 (rec. núm. 45/2013) en un caso de suspensión de contrato y reducción temporal de jornada en la misma empresa, Air Nostrum, marca las diferencias entre la forma de negociar este tipo de decisiones y el procedimiento a seguir en caso de inaplicación de convenio. En el primer caso, el periodo de consultas debe ser único y conjunto con todos los trabajadores afectados, con independencia del centro de trabajo al que pertenezcan, por lo que debe descartarse una negociación diferenciada de principio a fin por colectivos. El hecho de que el SEPLA sea el único legitimado para negociar en representación de los pilotos no le otorga un derecho a hacerlo de modo aislado cuando de lo que se trata es de debatir medidas que afectan a un conjunto de trabajadores más amplio (tripulantes de cabina, personal de administración, personal de *handling* y técnicos de mantenimiento). Señala la Sala que «no estamos ante la negociación de un convenio o acuerdo franja, ni de un procedimiento de inaplicación del mismo (...), supuestos todos en los que sería lógico que el SEPLA negociara en solitario para defender intereses que no solo le son propios sino exclusivos». La misma interpretación encontramos en la SAN de 19 de junio de 2013 (rec. núm. 218/2013).

⁶¹ Así se prevé expresamente en el convenio colectivo general de la construcción (res. de 28 de febrero de 2012, BOE de 15 de marzo de 2012) que regula en el artículo 17, de forma minuciosa, la intervención de las distintas comisiones paritarias. Además de la comunicación a la comisión paritaria del convenio afectado y de su intervención en caso de desacuerdo en el periodo de consultas se prevé que «dado que la inaplicación de condiciones de trabajo es materia reservada al ámbito estatal, la Comisión Paritaria Estatal, cuando así lo considere necesario y previa audiencia de las partes, podrá intervenir en la tramitación y/o resolución final que pueda adoptarse sobre las solicitudes planteadas ante las Comisiones Provinciales o, en su caso, de ámbito superior» (art. 17.4).

⁶² Aclara la STS de 27 de mayo de 2013 (rec. núm. 90/2012) que tras la reforma laboral, aunque literalmente no se haga referencia expresa a las vacaciones en el artículo 82.3 del ET, debe entenderse implícitamente incluido el descanso anual dentro del concepto «horario y distribución del tiempo de trabajo» susceptible de modificación por singular acuerdo colectivo.

- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

A diferencia del listado del artículo 41, que tiene carácter de *numerus apertus* (el art. 41 habla «entre otras» de las siguientes materias) el del artículo 82.3 es *numerus clausus*

A diferencia del listado del artículo 41, que tiene carácter de *numerus apertus* (el art. 41 habla «entre otras» de las siguientes materias), el del artículo 82.3 es *numerus clausus*⁶³. Precisamente porque tiene carácter cerrado, el artículo 20 del Real Decreto 1362/2012 exige que entre la documentación aportada por el

empresario a la Comisión, se deberá entregar «(k) Relaciones pormenorizadas de las condiciones de trabajo del convenio colectivo que se pretenden inaplicar y su incardinación entre las materias previstas en las letras a) a g) del párrafo segundo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores»⁶⁴.

Conviene subrayar que el artículo 82.3 continúa hablando de la cuantía de los «salarios» por lo que queda excluida la posibilidad de inaplicar las prestaciones extrasalariales, con excepción de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social⁶⁵.

Conviene subrayar que el artículo 82.3 continúa hablando de la cuantía de los «salarios» por lo que queda excluida la posibilidad de inaplicar las prestaciones extrasalariales, con excepción de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

⁶³ En el expediente 05/2013 (Decisión del pleno de 21 de mayo de 2013) la Comisión en relación con la disposición final primera del convenio que regulaba la transformación de contratos de duración determinada en indefinidos, considera que, por tratarse de materias que no están contempladas en el artículo 82.3 del ET, no procedía su inaplicación.

⁶⁴ MOLINA NAVARRETE señala que la lista de materias que recoge el artículo 82.3 no puede ser ampliada «ni en sede interpretativa, por supuesto, ni en vía convencional, por tratarse también de una materia de orden público, en este caso, de protección de la autonomía colectiva». MOLINA NAVARRETE, C.: «De las reformas laborales a un nuevo, e irreconocible, Estatuto del Trabajo subordinado», RTSS. CEF, núm. 348, marzo 2012, pág. 134.

⁶⁵ Expedientes 01/2013 (Decisión del pleno de 7 de febrero de 2013), 04/2013 (Decisión del pleno de 4 de abril de 2013) y 06/2013 (Decisión del pleno de 27 de junio de 2013).

V. COMPETENCIA FUNCIONAL DE LA CCNCC: RÉGIMEN DE LOS CONVENIOS APLICABLES AL PERSONAL LABORAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

La CCNCC conocerá de las discrepancias surgidas en la negociación de un acuerdo de inaplicación de los convenios colectivos aplicable a las empresas privadas. Respecto de los convenios aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones públicas, la disposición adicional tercera del Real Decreto 1362/2012 distingue dos supuestos:

- Para la inaplicación de los convenios o acuerdos colectivos que regulen condiciones de trabajo del personal laboral de las Administraciones públicas, no se seguirá el procedimiento del artículo 82.3 del ET, sino el previsto en el artículo 32.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público⁶⁶, siendo de aplicación la regulación específica sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos establecida en dicha ley. Por lo tanto, no es competente la CCNCC.
- Para la inaplicación de los convenios aplicables a las entidades públicas empresariales, a las sociedades estatales, consorcios, fundaciones del sector público estatal y entidades de análoga naturaleza, a los que no es de aplicación el EBEP, se deberá seguir el procedimiento del artículo 82.3 del ET, siendo competente la CCNCC, facultándose a los Ministerios de Empleo y Seguridad Social y de Hacienda y Administraciones Públicas a dictar cuantas disposiciones sean necesarias en relación con la aplicación de las funciones decisorias de la Comisión a dichas entidades.

VI. COMPETENCIA TERRITORIAL DE LA CCNCC

La Comisión conocerá de las solicitudes de intervención para la solución de discrepancias en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo de un convenio colectivo cuando afecten a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, así como cuando afecten a las empresas situadas en las ciudades de Ceuta y Melilla (arts. 82.3 ET y 17 RD 1362/2012). El artículo 82.3 del ET remite al órgano correspondiente de las comunidades autónomas en los casos en los que, en virtud del ámbito de extensión territorial del conflicto, no resulte competente la propia CCNCC. Hasta la fecha tan solo Andalucía, Va-

⁶⁶ «Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Convenios Colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.»

lencia⁶⁷, La Rioja⁶⁸, Región de Murcia⁶⁹ y Castilla-La Mancha tienen un organismo con la competencia de decidir la inaplicación de convenios. Cataluña, que tiene un organismo autonómico tripartito, está pendiente de disponer de esta competencia. Castilla y León, País Vasco, Principado de Asturias y Madrid están tramitando la creación del organismo competente.

No obstante lo anterior, el ámbito territorial de la Comisión puede verse ampliado por dos vías:

- La primera se prevé en la disposición del Real Decreto 1362/2012: mediante convenios de colaboración entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las Comunidades Autónomas, se podrá establecer la actuación de la CCNCC, adscrita a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en el ámbito territorial de aquellas comunidades autónomas en las que aún no se hubieran constituido los órganos tripartitos equivalentes a la Comisión y mientras estos órganos tripartitos no se constituyan. En estos casos, las empresas y los representantes legales de los trabajadores podrán solicitar a la Comisión la intervención para la solución de discrepancias por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo presentes en el convenio colectivo de aplicación, en las circunstancias y con las condiciones establecidas en el Real Decreto 1362/2012. Se trata de una intervención a instancia de parte, esto es, a instancia de la propia comunidad autónoma y tiene carácter subsidiario y temporal, ya que la propia norma indica que la Comisión actuará mientras estos órganos tripartitos no se constituyan. Cantabria ha suscrito un convenio de colaboración con la CCNCC y Navarra está pendiente de firmarlo⁷⁰.
- La segunda vía se ha añadido por el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo⁷¹. El Gobierno ha constatado que tras un año de reforma laboral, la mayoría de las comunidades autónomas no cuentan con un organismo competente, lo que imposibilita, ante la falta de acuerdo de las partes,

⁶⁷ Decreto 88/2013, de 5 de julio, del Consell, por el que se regula el Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana (DOCV de 8 de julio).

⁶⁸ El Gobierno de La Rioja ha ampliado las funciones del Consejo Riojano de Relaciones Laborales para resolver casos de inaplicación del convenio, a través del Decreto 16/2013, de 24 de mayo, por el que se modifica el Decreto 19/2003, de 20 de mayo, por el que se crea y regula el Consejo Riojano de Relaciones Laborales (BOLR de 29 de mayo).

⁶⁹ Decreto 33/2013, de 12 de abril por el que se regula el Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia, y regula su funcionamiento (BORM de 16 de abril).

⁷⁰ Hasta ahora se ha firmado el Convenio de colaboración con la Comunidad Autónoma de Cantabria para la actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, adscrita a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en el ámbito territorial de dicha comunidad autónoma. (Res. de 30 de abril de 2013, BOE de 10 de mayo). Al amparo de este convenio de colaboración ya ha intervenido la CCNCC en el expediente 08/2013 (Decisión del pleno de 8 de julio de 2013), relativo a la solicitud de inaplicación del convenio colectivo de limpieza de edificios y locales y limpieza industrial para la Comunidad Autónoma de Cantabria.

⁷¹ BOE de 16 de marzo de 2013.

una solución a las inaplicaciones que afectan a centros de trabajos de empresas situados en el ámbito de una comunidad autónoma. Por esta razón, el Real Decreto-Ley 5/2013, incorpora una disposición adicional sexta, conforme a la cual si en un plazo de tres meses a partir de su entrada en vigor –que tuvo lugar el 17 de marzo– las comunidades autónomas «no hubieran constituido y puesto en funcionamiento un órgano tripartito equivalente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o suscrito un convenio de colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordando la actuación de la Comisión en el ámbito territorial de las comunidades firmantes, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos podrá, subsidiariamente y en tanto en cuanto no se constituyan dichos órganos tripartitos equivalentes, en su caso, conocer de las solicitudes presentadas por las empresas y los representantes legales de los trabajadores para dar solución a las discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo, presentes en el convenio colectivo de aplicación, cuando dicha inaplicación afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de una Comunidad Autónoma». Se trata de una intervención de oficio, no solicitada por las Comunidades Autónomas afectadas y tiene, como la anterior, carácter subsidiario y temporal «en tanto en cuanto no se constituyan dichos organismos tripartitos equivalentes».

La competencia territorial no se determina por el ámbito estatal del convenio inaplicado, ni por el ámbito territorial de la empresa (empresas con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma) sino por el ámbito territorial de los centros afectados por la inaplicación. De forma que, aunque se pretendiera la inaplicación de un convenio estatal, si la empresa tiene centros solo en una Comunidad Autónoma o si la inaplicación afecta solo a algunos centros situados en una Comunidad Autónoma, no será competente la CCNCC (salvo, claro está, que se hubiera firmado un convenio de colaboración)⁷². En el caso de que la empresa se rigiera por diferentes convenios territoriales, en la medida en que no resultasen afectados centros situados en más de una comunidad autónoma, no sería competentes la CCNCC, sino los respectivos órganos autonómicos (si estuvieran constituidos), lo que podría dar lugar a decisiones distintas, siendo únicas las causas invocadas⁷³.

⁷² Por ejemplo, en la decisión de la CCNCC en el expediente 03/2012 (Acuerdo de pleno extraordinario de 20 de junio de 2012) se acuerda la inadmisión de la inaplicación por falta de competencia territorial, ya que la empresa desarrolla su actividad principal en tres instalaciones, todas ellas localizadas en Baracaldo, con la particularidad de que estas instalaciones, atendiendo a la información facilitada, permiten que puedan ser consideradas como el único centro de trabajo con que cuenta esta empresa, con las características propias de una unidad productiva con organización específica, en los términos que se señala en el artículo 1.5 del ET, y es que, el hecho de que algunos trabajadores concretos presten servicios en Madrid o Barcelona «destacados en sus propios domicilios», no desvirtúa el dato de que estamos en presencia de un único centro de trabajo del que dependen todos los trabajadores de la empresa situado en Baracaldo, puesto que «xxxxxxx», no ha acreditado la existencia de delegaciones –entendidas, según el art. 1.5 ET, como unidades productivas con organización específica– en Madrid y Barcelona.

⁷³ Por ejemplo, en el expediente 04/2013 (Decisión adoptada en el pleno de 3 de abril de 2013) en el que se solicitaba la inaplicación del convenio colectivo de pilotos de Iberia, el hecho de que la CCNCC hubiera sido también competente para conocer la inaplicación de los otros dos convenios franja de la empresa permitió a la Comisión moderar la medida en atención de las rebajas salariales que habían sufrido los otros colectivos.

VII. PRESUPUESTOS PARA LA INTERVENCIÓN DE LA CCNCC

Como se ha señalado anteriormente, la intervención de la CCNCC es subsidiaria y de último grado, ya que requiere la acreditación de que el periodo de consultas ha concluido sin acuerdo y el agotamiento de las vías previas de autocomposición del conflicto⁷⁴.

El artículo 82.3 del ET canaliza a través del acuerdo entre la empresa y los representantes legales tanto la decisión sobre la procedencia de la inaplicación del convenio, como la fijación de las nuevas condiciones de trabajo. El empresario abrirá un periodo de consultas que se desarrollará en los términos del artículo 41.4 del ET, dirigiéndose a los representantes legales de los trabajadores, en el caso de que estos existan, o bien a todos los trabajadores de la empresa en el caso de ausencia de representación legal. Se omite la posibilidad de negociar individualmente con los trabajadores afectados, lo que es coherente con la doctrina del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo que prohíbe los «acuerdos individuales en masa» que establecen condiciones contrarias a las previstas en un convenio colectivo⁷⁵. Por aplicación de la norma remitida (art. 41.4 ET) el empresario y la representación de los trabajadores, ante el fracaso del acuerdo, «podrán acordar» en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo de 15 días señalado para dicho periodo. No hay problema para que el convenio colectivo remita este procedimiento a la Comisión paritaria o a una comisión específica creada al efecto.

Del tenor literal de los artículos 82.3 y 41.4 del ET, se desprende la trascendencia que el legislador ha querido dar al periodo de consultas, configurándolo como una verdadera negociación colectiva, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, tendente a conseguir un acuerdo, que, en la medida de lo posible, evite o reduzca los efectos de la decisión empresarial, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores de dicha decisión empresarial, negociación que debe llevarse a cabo por ambas partes de buena fe⁷⁶.

⁷⁴ Por ejemplo, en los expedientes 07/2012 (Decisión del pleno de 12 de septiembre de 2012) y 12/2012 (Decisión del pleno de 9 de enero de 2013) la CCNCC inadmite la solicitud porque no acreditó el cumplimiento del requisito previo necesario, de que con posterioridad a la finalización del periodo de consultas, y con carácter previo a la solicitud formulada ante la Comisión, se hubiera acudido a los mecanismos de solución extrajudicial previstos en el V Acuerdo Interprofesional de ámbito estatal para la Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial). En el expediente 02/2012 (Decisión del pleno de 3 de julio de 2012) se desestimó la solicitud, entre otros motivos, porque no se acreditó haberse cumplido el trámite previo de sometimiento de la controversia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad, o al procedimiento de solución extrajudicial previsto en el Acuerdo Interprofesional de ámbito estatal para la Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), en línea con lo dispuesto en el artículo 83 del Convenio Colectivo Estatal del Sector de las Empresas de Seguridad 2009-2012.

⁷⁵ SSTC 105/1992, de 1 de julio; 208/1993, de 28 de junio; 225/2001, de 26 de noviembre; 238/2005, de 26 de septiembre, y STS 28 de febrero de 2007. Dichos acuerdos vulneran el derecho a la negociación colectiva, la fuerza vinculante de los convenios y, en última instancia, lesionan de forma objetiva el derecho de libertad sindical (en cuanto los sindicatos son titulares del derecho a la negociación colectiva).

⁷⁶ En el caso analizado por la STS de 27 de mayo de 2013 (rec. núm. 90/2012), donde se discutía si había habido un periodo de consultas en los términos exigidos por el artículo 82.3 ET, el Tribunal señala que «en caso de posible duda,

Abrir un periodo de consultas implica su cumplimiento íntegro, no pudiendo cerrarse antes de que se agote el plazo legal. Igualmente, no proporcionar ninguna información ni la documentación suficiente a los representantes de los trabajadores que les permita contrastar la concurrencia de las causas alegadas, así como contraofertar las propuestas, a las que tienen derecho en el periodo citado, impide que la negociación sea efectiva, lo que revela la intención de no alcanzar acuerdos sino cumplir formalmente el trámite⁷⁷. En estos casos, la CCNCC debería inadmitir la propuesta de descuelgue por falta de cumplimiento de los presupuestos de los artículos 82.3 del

ET y 16 del Real Decreto 1362/2012. Se trata de defectos insubsanables que obligarán al empresario a abrir una nueva negociación. No obstante, el periodo de consultas sí se consume, y en consecuencia procede la intervención de la Comisión, cuando la empresa convoca diversas reuniones y la representación legal de los trabajadores manifiesta a lo largo de todo el periodo su decisión de no negociar con la empresa ninguna medida que suponga modificar las condiciones de trabajo⁷⁸, o cuando los trabajadores dejan pasar el plazo sin designar a sus representantes.

El Real Decreto 1362/2012 tiene en cuenta una situación en la que el periodo de consultas se ha realizado correctamente, por lo que el empresario estará en condiciones de acreditar, tal como le exige el artículo 20 c) del Real Decreto 1362/2012, que se ha «desarrollado el periodo de consultas» aportando «en su caso, actas de las reuniones celebradas y posición de la otra parte que da lugar a la discrepancia».

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas «cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada» (art. 82.3 ET). La

El periodo de consultas sí se consume, y en consecuencia procede la intervención de la Comisión, cuando la empresa convoca diversas reuniones y la representación legal de los trabajadores manifiesta a lo largo de todo el periodo su decisión de no negociar con la empresa ninguna medida que suponga modificar las condiciones de trabajo, o cuando los trabajadores dejan pasar el plazo sin designar a sus representantes

la Sala se inclinaría –en el presente caso– por una interpretación no formalista del requisito de "consulta previa", atendiendo más al resultado material del acuerdo que a los aspectos escrupulosamente reglados de su desarrollo». Esta concepción no estrictamente formalista del periodo de consultas es posible en los casos, como el enjuiciado por la Sala, donde efectivamente existe un acuerdo entre empresa y representantes legales de los trabajadores sobre la inaplicación del convenio. Extrapolando esta doctrina a la actuación de la CCNCC, creemos que la Comisión debería actuar con mayor rigor a la hora de valorar si se cumplieron los requisitos formales que acrediten la existencia efectiva del periodo de consultas, pues precisamente ante ella llegan los casos en los que ha fracasado la negociación.

⁷⁷ SAN de 26 de marzo de 2012 (rec. núm. 40/2012) recaída en relación con modificación sustancial de condiciones de trabajo. SAN de 19 de junio de 2013 (rec. núm. 218/2013), recaída en relación con inaplicación de convenio.

⁷⁸ SSAN de 28 de mayo de 2012 (rec. núm. 81/2012) y 15 de febrero de 2013 (rec. núm. 376/2013), recaídas en relación con modificación sustancial de condiciones de trabajo.

intervención de la comisión es potestativa, no obligatoria, salvo que el convenio colectivo haya previsto su intervención [así lo dispone expresamente el art. 16.2 a) RD 1362/2012]⁷⁹. Por otro lado, el legislador no exige el acuerdo de las partes, por lo que, solicitada la intervención de la Comisión por una de ellas, aquella es obligatoria, sin que la otra parte pueda rechazarla⁸⁰.

Si en la Comisión paritaria no se llega a un acuerdo o, si ninguna de las partes solicita su intervención, las partes «deberán» recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante⁸¹. No ya el acuerdo interprofesional, sino el propio convenio colectivo, sin que se especifique un ámbito concreto, deberá establecer como contenido obligatorio los «procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo» [art. 85.3 c) ET]⁸².

VIII. LEGITIMACIÓN PARA SOLICITAR LA INTERVENCIÓN DE LA CCNCC

Estarán legitimados para solicitar la actuación de la Comisión para la solución de las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET, las em-

⁷⁹ El artículo 16.2 a) Real Decreto 1362/2012 prevé que «En todo caso, resultará preceptivo solicitar la intervención de la comisión paritaria cuando estuviese establecido en convenio colectivo».

⁸⁰ GOERLICH PESET, J. M.: «Contenido y vigencia de los convenios colectivos: transformación del contenido mínimo, robustecimiento de las comisiones paritarias y nuevo régimen de ultraactividad», en AA. VV. (GARCÍA PERROTE-ESCAÑÍN, I. y MERCADER UGUINA, J. R., dir.), *La reforma de la negociación colectiva. Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio*, Valladolid: Lex Nova, 2011, pág. 115.

⁸¹ La parte solicitante de la inaplicación deberá aportar con la solicitud ante la CCNCC la documentación que acredite:

- En el supuesto de haber sometido la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo, acreditación de ello y, en su caso, pronunciamiento de la misma.
- En su caso, declaración de no ser aplicable a la parte que insta el procedimiento el acuerdo interprofesional de ámbito estatal para la solución efectiva de las discrepancias a que se refiere el artículo 83.2 del ET.
- En el caso de haber sometido la discrepancia al procedimiento a que se refiere el párrafo anterior, acreditación de ello y, en su caso, resultado de la misma (art. 20 RD 1362/2012).

⁸² En el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales –ASAC–, firmado solo unos días antes de la reforma de 2012, el 7 de febrero, se incorporan a su ámbito de aplicación, en el artículo 4.1 e), los conflictos que se produzcan en los periodos de consultas del artículo 82.3 ET. La utilización de los medios extrajudiciales en este acuerdo (mediación y arbitraje) se basa, en principio, en la voluntariedad, excepto cuando por acuerdo de las partes correspondientes, a nivel de empresa o ámbito superior, se establezca la obligatoriedad de los mismos.

presas y los representantes legales de los trabajadores (art. 18 RD 1362/2012). Lo cierto es, sin embargo, que «la solicitud y la documentación a acompañar están reguladas pensando en que el petitionerio es el empresario pues parte de la documentación difícilmente podrá estar al alcance de los representantes de los trabajadores»⁸³. En la práctica, como no podía ser de otra manera, se constata que en todos los expedientes tramitados por la Comisión el solicitante fue el empresario.

Recientemente, el Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, ha aclarado quiénes son los interlocutores de los trabajadores ante la empresa. Tras la reforma del quinto apartado del artículo 82.3 y del artículo 41.4, al que aquel se remite, podemos concluir que básicamente el precepto legal contempla tres supuestos:

- *Empresas con representación legal de los trabajadores*, en cuyo caso son potenciales interlocutores el empresario y los representantes de los trabajadores «legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1» del ET. La legitimación debe medirse en función del ámbito funcional y personal del acuerdo, ya que para garantizar que este tenga eficacia general es preciso que sea negociado por quienes representan realmente a los trabajadores afectados. Quiere ello decir que cuando el ámbito de afectación del acuerdo sea una empresa, los sujetos legitimados serán la representación unitaria y las secciones sindicales, si las hubiere, que, en el momento de la negociación del acuerdo⁸⁴, en su conjunto, «tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados» (segundo párrafo del art. 41.4 ET). En la misma línea que lo señalado para los convenios colectivos en el artículo 87.1, tendrán preferencia para negociar las secciones sindicales «cuando estas así lo acuerden».

Cuando negocia la representación unitaria, y la empresa tiene varios centros de trabajo, deben tenerse en cuenta las nuevas reglas establecidas en el artículo 41.4 del ET:

1. Tendrá preferencia para negociar el Comité Intercentros si tuviera atribuida esta función por el convenio colectivo (se mantiene así la coherencia con el artículo 63.3 ET).
2. Si no negocia el Comité Intercentros y todos los centros tienen representantes legales, se constituirá una comisión integrada por estos.

Cuando el ámbito de afectación del acuerdo sea solo un centro de trabajo, la legitimación corresponderá al comité de centro o los delegados de personal, en su caso.

⁸³ BLASCO LAHOZ, A.: «El nuevo Reglamento de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos», *Relaciones Laborales*, núm. 1, enero 2013, La Ley, edición digital.

⁸⁴ Respecto de las comisiones negociadoras que asumen la función de modificar un convenio de empresa, el Tribunal Supremo aclaró que la legitimación de las secciones sindicales se mide en el momento de la negociación del acuerdo, no en el momento de la negociación del convenio afectado (STS de 27 de diciembre de 2011, rec. núm. 134/2010).

Sin embargo, si un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación quiere descolgarse de un convenio de sector, los sujetos legitimados deberían ser los previstos en párrafo tercero del artículo 87.1, esto es, «la que se establece en el apartado 2 de este artículo para la negociación de los convenios sectoriales». Igualmente si una empresa quiere descolgarse de la aplicación de un convenio franja (por ejemplo, convenio de pilotos de Iberia), los sujetos legitimados para negociar no serán los representantes legales de los trabajadores (por ejemplo, el comité de empresa de Iberia), sino, de acuerdo con el artículo 87.1 cuarto párrafo del ET, «las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta». Aunque no lo prevea la ley, en el caso de empresas donde se aplican distintos convenios sectoriales (por ejemplo, aplicación de un convenio sectorial para el personal de mantenimiento y otro diferente para el personal de estructura) lo más adecuado es que esté legitimado no el comité de empresa, sino, una comisión que represente suficientemente a los trabajadores afectados (sería una especie de acuerdo franja) aplicando por analogía lo previsto en el artículo 87.1 cuarto párrafo del ET.

- *Empresas en las que no existe representación legal de los trabajadores*, en cuyo caso se prevé que estos puedan atribuir su representación a una comisión *ad hoc* designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4. Este precepto reconoce a los trabajadores dos posibilidades: podrán atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. Para la hipótesis de que se constituya una comisión sindicalizada, el legislador prevé que el empresario pueda atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial⁸⁵.

Si la empresa tuviera varios centros de trabajo, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las reiteradas comisiones designadas en cada uno de los centros de trabajo afectados, en proporción, eso sí, al número de trabajadores que representen.

- *Empresas en las que unos centros de trabajo tienen representación legal y otros no.*

⁸⁵ La redacción de este párrafo ha conservado la misma redacción tras la reforma operada en el artículo 41.1 del ET por el Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto.

Hasta la aprobación de la reciente reforma, llamaba la atención que, pese a la preocupación del legislador por facilitar el acuerdo en la empresa, no se hubieran regulado de forma expresa las situaciones, muy generalizadas, en las que existe representación legal, pero solo en algunos centros de la empresa⁸⁶, algo que sí había previsto el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada⁸⁷. Esta regulación podría ser igualmente aplicable al artículo 82.3 en la medida en que desarrolla un artículo único, el artículo 41.4 del ET, común a varias instituciones. Sin embargo, la naturaleza del periodo de consultas en el caso de la inaplicación, muy próxima a la negociación de un convenio colectivo, en cuanto se busca la conclusión de un acuerdo sustitutorio de las condiciones previstas en aquel, exigía rectificar algunas de sus previsiones en aras de lograr la eficacia general del acuerdo garantizando la representatividad de los negociadores.

El reciente Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, regula ya, de forma expresa las situaciones, muy generalizadas, en las que existe representación legal pero solo en algunos centros de la empresa

El Real Decreto 1483/2012 admite la posibilidad de realizar negociaciones independientes por centros, e, incluso, de concluir acuerdos diferentes. En consecuencia, algunas empresas, para negociar el despido colectivo, constituían diferentes comisiones, negociando en unos casos con los representantes legales y en otros, con comisiones *ad hoc*, que, como puede fácilmente imaginarse, se encontraban en una situación de debilidad. La Audiencia Nacional consideró, en sucesivas sentencias, que la regulación prevista en el artículo 11.2 del anterior Real Decreto 801/2011 era *ultra vires*, pues el proceso de consultas debía ser único⁸⁸. A mayor abundamiento, el artículo 82.3 indica que se deberá abrir «un» periodo de consultas, lo que cobra especial sentido, en el proceso de inaplicación que busca la sustitución de las condiciones previstas en un convenio colectivo⁸⁹.

⁸⁶ En el expediente 02/2012 (Decisión del pleno de 3 de julio de 2012) se desestimó la solicitud, entre otros motivos, porque no se acreditó haberse cumplido el trámite previo de consultas en los centros de trabajo donde no existen representantes.

⁸⁷ BOE de 31 de octubre de 2012.

⁸⁸ SSAN de 25 de julio de 2012 (rec. núm. 109/2012), de 16 de noviembre de 2012 (rec. núm. 250/2012), de 21 de noviembre de 2012 (rec. núm. 167/2012), de 28 de septiembre de 2012 (rec. núm. 152/2012), de 18 de diciembre de 2012 (rec. núm. 257/2012) y de 31 de mayo de 2013 (rec. núm. 45/2013). *Vid.* sobre el carácter *ultra vires* del Reglamento JENNIFER BEL ANTAKI: «La negociación parcelada en los despidos colectivos. La polémica sobre el carácter *ultra vires* del RD 1483/2012», *XXIV Jornades Catalanes de Dret Social*.

⁸⁹ Respecto del procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del ET, señala RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO: «Eficacia personal e inaplicación del Convenio colectivo, XXV», *op. cit.*, pág. 29, que «De algunos aspectos del artículo 41 del ET puede concluirse que este está pensando en un único proceso de consultas: cuando se elige la representación *ad hoc*, parece que esta es una para toda la plantilla, no una por cada centro de trabajo. Seguramente nos encontramos ante un error técnico del legislador, que diseñó el sistema utilizando como prototipo normativo el de una empresa con un único centro de trabajo, sin prever qué ocurriría en otros supuestos. La aprobación de la Ley 3/2012 no sirvió para corregir esta carencia».

En esta línea, la reforma de 2013 fuerza a que solo exista un periodo de consultas, que se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien en el caso de ser varios los centros de trabajo afectados, quedará circunscrita a ellos. Con esta modificación, desaparece la posibilidad de que la consulta se realice separadamente por centros de trabajo. Aclara, además, quiénes serán los interlocutores en los supuestos en los que solo algunos centros de trabajo cuenten con representantes legales, previendo dos alternativas:

- 1.^a La comisión estará formada exclusivamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes, salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales decidan constituir la comisión *ad hoc*. En este último caso, la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones aludidas, en proporción al número de trabajadores que represente cada una.
- 2.^a No obstante, si alguno o varios centros de trabajo que no cuenten con representantes legales de los trabajadores opten por no designar la citada comisión, se asignará su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen. Esto último, siempre que estos centros de trabajo estén afectados por el procedimiento de negociación.
- 3.^a Si la medida afectase solo a un centro de trabajo, en el que no existiera representación legal de los trabajadores, estos deberán constituir una comisión *ad hoc*.

Por último, y en aras a facilitar la fluidez en la negociación, en los tres supuestos que contempla el artículo 41.4, el legislador ha dispuesto un número máximo infranqueable para la composición de la comisión negociadora: trece representantes por cada parte, en coherencia con el número de miembros de la comisión negociadora del convenio colectivo de empresa. En consecuencia, si como resultado de la aplicación de las reglas «indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen» (art. 41.4 ET en la nueva redacción dada por el RDL 11/2013).

IX. CONTENIDO Y EFICACIA DE LA DECISIÓN ADOPTADA POR LA CCNCC

El artículo 22.1 del Real Decreto 1362/2013, cuando regula el procedimiento mediante decisión adoptada en el seno de la propia Comisión, indica que aquella «será motivada y resolverá la discrepancia sometida a la misma, decidiendo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo». Pese a la falta de concreción del precepto analizado, debe interpretarse que dicha discrepancia –normalmente discrepancias– será la surgida

en el periodo de consultas. En el procedimiento mediante intervención de árbitro, el artículo 24 se limita a decir que el laudo será motivado, pero, lógicamente, también es aplicable lo previsto en el artículo 22.1 respecto de la necesidad de resolver la discrepancia.

A continuación, los artículos 22.2 y 24 concretan que la decisión, ya sea adoptada en el seno de la Comisión o por un árbitro, deberá pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que dan lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo. En caso de

no concurrir dichas causas, la decisión así lo declarará, con la consecuencia de que no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo. En segundo lugar, cuando se aprecie la concurrencia de las causas, la Comisión deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados. La decisión podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad⁹⁰.

Los artículos 22.2 y 24 parecen limitar el contenido del pronunciamiento al examen sobre la concurrencia de las causas y la adecuación de la medida propuesta. No se prevé, expresamente, que la Comisión o el árbitro deban pronunciarse sobre otras cuestiones como las irregularidades producidas en el periodo de consultas (vulneración de derechos fundamentales, insuficiencia de información, falta de buena fe en la negociación, etc.). No puede olvidarse que la intención del legislador, como refleja el tenor literal del artículo 22.1, es que la intervención de la CCNCC cierre las discrepancias surgidas en el procedimiento de inaplicación de convenio. Dichas discrepancias pueden surgir no solo por motivos de fondo, sino también por cuestiones procedimentales que hayan podido hacer fracasar la negociación, como la legitimación, por ejemplo. Es razonable, pues, que el pronunciamiento de la Comisión incluya estos aspectos, poniendo fin así, definitivamente, a la controversia⁹¹.

Cuando se aprecie la concurrencia de las causas, la Comisión deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados. La decisión podrá aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad

⁹⁰ Por ejemplo, en el expediente 01/2013 (Decisión del pleno de 7 de febrero de 2013), tras apreciarse la concurrencia de causas económicas se acuerda la reducción de las condiciones salariales y de mejoras voluntarias de la Seguridad Social, en un porcentaje inferior al solicitado por la empresa. La Comisión consideró por mayoría que el grado de intensidad de la inaplicación contenida en la propuesta de la Administración resulta la más adecuada a la situación económica de la empresa, a sus perspectivas de futuro y al sacrificio que deben efectuar los trabajadores.

⁹¹ SAN de 19 de junio de 2013 (rec. núm. 218/2013). Recuerda la Sala que los «tribunales están obligados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la CE, en relación con el artículo 138.7 de la LRJS, a controlar si se

La discrepancia puede surgir también en torno a la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo, aspecto sobre el que tendrá que pronunciarse la Comisión teniendo en cuenta que la decisión no podrá tener carácter retroactivo por aplicación del principio de irretroactividad establecido en el artículo 2.3 del Código Civil, irretroactividad que igualmente proclama el artículo 9.3 de la CE en relación con las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales⁹². Por mandato del artículo 82.3 del ET no podrá aceptar ninguna propuesta que pueda «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» (párrafo sexto del art. 82.3)⁹³.

Del artículo 22 se desprende claramente que tanto la decisión adoptada en

La discrepancia puede surgir también en torno a la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo, aspecto sobre el que tendrá que pronunciarse la Comisión teniendo en cuenta que la decisión no podrá tener carácter retroactivo por aplicación del principio de irretroactividad establecido en el artículo 2.3 del Código Civil, irretroactividad que igualmente proclama el artículo 9.3 de la CE en relación con las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales

aseguraron los derechos fundamentales de las partes durante el periodo de consultas o se incumplieron las garantías del artículo 41.4 del ET, y se verían obligados a anular la resolución de la Comisión, si es que se produjeron dichas vulneraciones, lo que constituiría una mala noticia para el funcionamiento de esta institución, cuyas resoluciones deben aspirar a cerrar definitivamente este tipo de controversias, como hemos manifestado en SAN 28 de enero de 2013 (proced. 316/2012), donde subrayamos la necesidad de dar el máximo crédito a sus resoluciones».

⁹² Expediente 05/2013 (Decisión del pleno de 21 de mayo de 2013). En concreto respecto de los conceptos económicos, se decidió por unanimidad «que los conceptos salariales relativos al año 2012 se habían de entender como derechos económicos adquiridos de los trabajadores por tratarse de mensualidades en las que efectivamente se ha prestado el servicio y, por tanto, ya devengados. Y por ello, los efectos de la inaplicación solicitada de la disposición adicional tercera del III convenio deberían versar, en su caso, sobre los conceptos salariales y la mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social relativos al ejercicio 2013». En los expedientes 06/2013 (Decisión del pleno de 27 de junio de 2013) y 08/2013 (Decisión del pleno de 8 de julio de 2013), se rechaza que la decisión tenga efectos desde la iniciación del procedimiento, debiendo situarse la fecha de inicio en la fecha de la decisión. En el mismo sentido se pronuncia la SAN de 29 de mayo de 2013 (rec. núm. 130/2013) en relación con un convenio de empresa que pretendía la aplicación retroactiva de unas tablas salariales a un periodo en el que se encontraba vigente un convenio de ámbito superior. Considera la Sala que el convenio de empresa solo puede desplegar efectos hacia el futuro, pero no puede hacerlo retroactivamente respecto a los salarios ya devengados en determinada anualidad. Esta doctrina es extrapolable tanto al acuerdo como a la decisión de inaplicación.

⁹³ En el expediente 04/2013 (Decisión del pleno de 4 de abril de 2013) se admite la inaplicación de las mejoras voluntarias de IT, pero no así las de maternidad y riesgo durante embarazo «por entender que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se debe integrar y observar en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, por lo que, al poder estar dichos complementos al servicio del mencionado principio, se entiende que parece más prudente su preservación».

el seno de la Comisión como el laudo tienen un doble carácter: por una parte, resuelven un conflicto jurídico, relativo a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas, llevando a cabo un control de la causalidad en el que debe regir el principio de legalidad; por otra parte, resuelven un conflicto de intereses, ya que se solicita la fijación de unas nuevas condiciones de trabajo, lo que exige que la decisión sea equitativa, es decir, la «ponderación de los diversos intereses legítimos en juego, o lo que es lo mismo, la proporcionalidad de la decisión, permitiendo a la Comisión modificar el juicio de oportunidad empresarial»⁹⁴.

Tanto la decisión de la Comisión como el laudo arbitral serán vinculantes e inmediatamente ejecutivos.

Respecto de la existencia de alguna obligación de informar a la autoridad laboral, el último inciso del apartado 3 del artículo 82 del ET dispone que «el resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito»⁹⁵.

Del artículo 22 se desprende claramente que tanto la decisión adoptada en el seno de la Comisión como el laudo tienen un doble carácter: por una parte, resuelven un conflicto jurídico, relativo a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas, llevando a cabo un control de la causalidad en el que debe regir el principio de legalidad; por otra parte, resuelven un conflicto de intereses, ya que se solicita la fijación de unas nuevas condiciones de trabajo, lo que exige que la decisión sea equitativa

⁹⁴ MOLINA NAVARRETE, C.: «Reforma laboral, oportunismo empresarial y prácticas institucionales ineficientes: la "cadena de errores" en el descuelgue de la empresa Unipost», *op. cit.*, pág. 65. La doble dimensión de conflicto jurídico y de intereses que se aprecia en el arbitraje de la Comisión, ya se lleve a cabo por el propio órgano o por un árbitro designado al efecto, aparece con toda claridad en la SAN de 28 de enero de 2013 donde se razona que: «el primer pronunciamiento –concurrencia de causas– es propio de un arbitraje jurídico, puesto que tendrá que constatarse si se dan los requisitos exigidos por el artículo 82.3 del ET, mientras que el segundo pronunciamiento –conexiones de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad– es más identificable con el laudo de equidad, en el que la Comisión y/o el árbitro deben tener un margen más elevado de autonomía, porque si no fuera así, las decisiones y laudos no serían propiamente decisorias, puesto que se condicionarían esencialmente a la intervención jurisdiccional posterior».

⁹⁵ Pese a que la obligación de depósito afecta por igual a todos los instrumentos en los que ha cristalizado el descuelgue del convenio, ex artículo 82.3, el contenido de los «acuerdos de inaplicación» no es público. El contenido de las decisiones sí puede consultarse en la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/cncc/B_Actuaciones/Inaplicacion/index.html. Como puede observarse, se han eliminado los datos relativos a las empresas solicitantes.

X. CAUCE PARA RECURRIR LA DECISIÓN ANTE LA JURISDICCIÓN SOCIAL

El cauce adecuado para impugnar la decisión no es el proceso de conflicto colectivo, sino el de impugnación de convenio colectivo por los trámites del conflicto colectivo, regulado en los artículos 165 y siguientes de la LRJS

Tanto la decisión adoptada en el seno de la Comisión como el laudo serán vinculantes e inmediatamente ejecutivos (arts. 22.5 y 24.6 RD 1362/2012), lo que excluye la posibilidad de impugnarlo por falta de acuerdo sobre su contenido.

La decisión adoptada por la Comisión, ya sea en el seno de la propia Comisión o por el árbitro independiente, «tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y con base en los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores»⁹⁶ (arts. 82.3 ET y 16.3 RD 1632/2012).

En consecuencia, el cauce adecuado para impugnar la decisión no es el proceso de conflicto colectivo, sino el de impugnación de convenio colectivo por los trámites del conflicto colectivo, regulado en los artículos 165 y siguientes de la LRJS⁹⁷. A los motivos previstos en dicho precepto (ilegalidad y lesividad) deben añadirse los especificados en el artículo 91 del ET, conforme al cual, cabrá específicamente el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisi-

Realizando una interpretación integradora entre los artículos 91 del ET, 165 y 65.4 de la LRJS y la jurisprudencia recaída en relación con la impugnación de los laudos arbitrales, debe añadirse que las infracciones procedimentales deben ser «esenciales» y que cabrá también la impugnación cuando el laudo, aun siendo de equidad, vulnere normas de Derecho necesario

⁹⁶ Dispone el artículo 3.2 del Real Decreto 1632/2012 que las «decisiones de la Comisión se entenderán siempre sin perjuicio de las atribuciones que corresponden a la autoridad laboral y a la jurisdicción competente en los términos establecidos por las leyes».

⁹⁷ En el caso analizado por la SAN de 28 de enero de 2013 (rec. núm. 316/2012), la empresa presentó contra la decisión de la CCNCC demanda de conflicto colectivo. El Abogado del Estado objetó que el procedimiento adecuado era el de impugnación de convenio colectivo por los trámites del conflicto colectivo, regulado en los artículos 165 y siguientes de la LRJS, por lo que sugirió que se ajustara el procedimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 102 de la LRJS, advirtiendo, caso contrario, que excepcionaría inadecuación de procedimiento. La Sala trasladó la propuesta a la empresa demandada, así como a las demás partes, incluyendo al Ministerio Fiscal, accediéndose por todas ellas la tramitación sugerida por el Abogado del Estado, admitiéndose consiguientemente por la Sala, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 102 de la LRJS, la tramitación del procedimiento de impugnación de convenio conforme a los trámites de conflicto colectivo.

tos y formalidades establecidos al efecto, cuando el laudo fuera *ultra vires*, esto es, cuando hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión. Realizando una interpretación integradora entre los artículos 91 del ET, 165 y 65.4 de la LRJS y la jurisprudencia⁹⁸ recaída en relación con la impugnación de los laudos arbitrales, debe añadirse que las infracciones procedimentales deben ser «esenciales» y que cabrá también la impugnación cuando el laudo, aun siendo de equidad, vulnere normas de Derecho necesario.

Como señala la Audiencia Nacional en Sentencia de 28 de enero de 2013, dada la doble naturaleza del conflicto, que es a la vez conflicto jurídico y de intereses, las decisiones y laudos, producidos por la intervención de la CCNCC en aplicación del artículo 82.3 del ET, son impugnables por ilegalidad, lesividad y por vicios procedimentales, si bien dichas impugnaciones, cuando se apoyen en la ilegalidad, deberán ser especialmente exigentes, particularmente cuando se opongan a los criterios de idoneidad, razonabilidad y proporcionalidad utilizados en las resoluciones, puesto que dichos extremos se relacionan apropiadamente con los laudos de equidad, cuyo control jurisdiccional es más limitado.

⁹⁸ STS de 19 de octubre de 1998.

ANEXO

Decisiones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

Expedientes de 2013		
N.º de expediente y fecha de resolución	Causas alegadas y objeto de la solicitud	Decisión de la Comisión
11/2013 18-07-2013		Archivo del expediente por desistimiento por la empresa.
09/2013 10/2013		No están publicadas en la página web del ministerio.
08/2013 Decisión del pleno de 08-07-2013	<ul style="list-style-type: none"> • Causas económicas y productivas. • Solicitud de inaplicación del convenio colectivo de limpieza de edificios y locales y limpieza industrial para la Comunidad Autónoma de Cantabria. • Solicitud de inaplicación de incremento salarial para 2013 y de las mejoras voluntarias de IT. 	Estimación parcial: <ul style="list-style-type: none"> • Sí existen causas económicas y productivas • Procede la inaplicación del incremento salarial para 2013. • No procede la inaplicación de las mejoras voluntarias de IT al no estar justificada su incidencia real en la empresa ni acreditada que su inaplicación pudiera servir a la finalidad de reducir costes, que permita reequilibrar la negativa situación económica con la finalidad de mantenimiento del empleo. • Duración: no desde 1 de enero de 2013, sino desde la fecha de la decisión.
07/2013 19-06-2013		Archivo del expediente por desistimiento por la empresa.
06/2013 Decisión del pleno de 27-06-2013	<ul style="list-style-type: none"> • Causas económicas. • Solicitud de inaplicación de convenio de empresa. • Solicitud de inaplicación de condiciones salariales y extrasalariales y de mejoras voluntarias de IT por EC y ANL. 	Estimación parcial: <ul style="list-style-type: none"> • Sí existen causas económicas. • Procede la inaplicación de las condiciones salariales en distinto grado de intensidad del de la solicitud. • Se rechaza la inaplicación de las prestaciones extrasalariales. • Se admite la inaplicación de las mejoras voluntarias de la Seguridad Social. • Duración: no desde la fecha de iniciación del procedimiento, sino desde la fecha de la decisión hasta la finalización de la vigencia del convenio.
./...		

Expedientes de 2013		
N.º de expediente y fecha de resolución	Causas alegadas y objeto de la solicitud	Decisión de la Comisión
.../...		
05/2013 Decisión del pleno de 21-05-2013	<ul style="list-style-type: none"> • Causas económicas. • Solicitud de inaplicación de convenio de grupo de empresas. • Solicitud de inaplicación de condiciones salariales y de mejoras voluntarias de la Seguridad Social. 	<p>Estimación parcial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sí existen causas económicas. • Se admite la inaplicación de las condiciones salariales y de las mejoras voluntarias pero solo para el ejercicio 2013, no para el 2012 (prohibición de retroactividad de disposiciones desfavorables). • Se rechaza la inaplicación de una condición (transformación de contratos temporales en indefinidos) por no estar incluida en la lista del artículo 82.3 del ET.
04/2013 Decisión del pleno de 04-04-2013 * Anulada por la SAN de 19 de junio de 2013	<ul style="list-style-type: none"> • Causas económicas y productivas. • Solicitud de inaplicación de convenio franja. • Solicitud de inaplicación de condiciones salariales y de mejoras voluntarias de la Seguridad Social. 	<p>Estimación parcial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sí existen causas económicas y productivas. • Se admite la inaplicación de las condiciones salariales, pero respecto de las mejoras voluntarias, se admite solo las relativas a IT, pero no a maternidad y riesgo durante embarazo. • Se acepta la reducción de las tablas salariales en un porcentaje inferior al solicitado por la empresa. • Se rechaza la inaplicación de las prestaciones extrasalariales. • Duración: desde la fecha de la decisión hasta finalización de la vigencia del convenio, tal como solicitó la empresa.
03/2013 Decisión del pleno de 13-03-2013	<ul style="list-style-type: none"> • Causas económicas y productivas. • Solicitud de inaplicación de convenio franja. • Solicitud de inaplicación de condiciones salariales y de mejoras voluntarias de la Seguridad Social. 	<p>No pronunciamiento por falta de acuerdo en el pleno.</p> <p>* Vuelve a plantearse ante la CCNCC y es resuelto por expediente 05/2013.</p>
.../...		

Expedientes de 2013		
N.º de expediente y fecha de resolución	Causas alegadas y objeto de la solicitud	Decisión de la Comisión
.../...		
02/2013 Decisión del pleno de 18-02-2013	<ul style="list-style-type: none"> • Causas organizativas. • Solicitud de inaplicación del convenio de grupo de empresas. • Solicitud de inaplicación de las condiciones de trabajo relacionadas con la función de certificación técnica de instalaciones de navegación aérea, que tiene asignada el colectivo de trabajadores de explotación técnica e ingeniería de sistemas de navegación aérea, previstas por el ICC del grupo de empresas. 	<p>Desestimación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No es un caso de inaplicación de convenio colectivo, sino un conflicto colectivo de interpretación del Convenio, que debe ser resuelto por la jurisdicción social.
01/2013 Decisión del pleno de 07-02-2013	<ul style="list-style-type: none"> • Causas económicas y productivas. • Solicitud de inaplicación de convenio de empresa. • Solicitud de reducción de las tablas salariales y de las mejoras voluntarias de la Seguridad Social. 	<p>Estimación parcial:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se reconoce la existencia de causas económicas. • Se reducen las tablas salariales en porcentaje inferior al solicitado por la empresa. La reducción no incluye el complemento de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral. • Se rechaza la inaplicación respecto de las prestaciones extrasalariales. • Duración: desde la decisión hasta la fecha de finalización del convenio, salvo que con anterioridad se produjese uno nuevo que fuese aplicable a la empresa.
En todos los casos el procedimiento se inicia por la empresa.		

Expedientes de 2012		
N.º de expediente y fecha de resolución	Causas alegadas y objeto de la solicitud	Decisión de la Comisión
15/2012 Decisión del pleno de 24-01-2013	<ul style="list-style-type: none"> Solicitud de inaplicación de un convenio de empresa publicado en el BOP de León y de un acuerdo de incorporación de trabajadores de centros de Asturias. 	<p>Desestimación por falta de competencia territorial:</p> <ul style="list-style-type: none"> El acuerdo de incorporación tiene carácter privado, por tanto no tiene carácter de convenio estatutario. En consecuencia, la inaplicación solo podría afectar a centros situados en la provincia de León.
14/2012 Decisión del pleno de 09-01-2013	<ul style="list-style-type: none"> Causas económicas. Solicitud de inaplicación de condiciones salariales. 	Estimación.
13/2012	<ul style="list-style-type: none"> Causas económicas y de producción. Solicitud de inaplicación de condiciones salariales y de jornada. 	Archivo del expediente por desistimiento de la parte solicitante, ante acuerdo alcanzado con la representación de los trabajadores.
12/2012 Decisión del pleno de 09-01-2013		Inadmisión de la solicitud por no haberse acudido previamente al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos.
11/2012 Acuerdo de la comisión permanente de 21-11-2012	<ul style="list-style-type: none"> Solicitud de inaplicación de condiciones económicas y de jornada del convenio colectivo de hostelería de Navarra. 	Desestimación por falta de competencia territorial.
10/2012 Acuerdo del pleno extraordinario de 28-09-2012	<ul style="list-style-type: none"> Solicitud de inaplicación de las tablas salariales del colectivo del sector de comercio textil de Álava. 	Desestimación por falta de competencia territorial.
09/2012 Acuerdo del pleno extraordinario de 12-09-2012	<ul style="list-style-type: none"> Causas económicas y productivas. Solicitud de inaplicación de la revisión salarial establecida para los años 2011 y 2012 en el XVI Convenio Colectivo Estatal de la Industria Química. 	No competencia de la CCNCC en atención a la naturaleza extraestatutaria del XVI Convenio Estatal de la Industria Química.
.../...		

Expedientes de 2012		
N.º de expediente y fecha de resolución	Causas alegadas y objeto de la solicitud	Decisión de la Comisión
.../...		
<p>08/2012 Acuerdo del pleno de 28-12-2012</p> <p>* Declarada ajustada a Derecho por la SAN de 28 de enero de 2013.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Causas económicas y productivas. • Solicitud de inaplicación de convenio de empresa. • Solicitud de inaplicación de las tablas salariales. 	<p>Desestimación de la inaplicación del convenio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se decide que la situación económica de la empresa en la fecha de iniciación del proceso de inaplicación, 18 de junio de 2012 (con la apertura del periodo de consultas), no había sufrido variación significativa desde que se alcanzó, a finales de abril, el acuerdo de prórroga del convenio y de las condiciones salariales para 2012 y para 2013. • En esta situación debe prevalecer la negociación colectiva y no concurren las circunstancias necesarias que pudieran permitir la inaplicación solicitada por la empresa.
<p>07/2012 Acuerdo del pleno extraordinario de 12-09-2012</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitud de inaplicación de los salarios previstos en el convenio estatal de seguridad privada. 	<p>Inadmisión por no haberse agotado el procedimiento extrajudicial de solución de conflictos.</p>
<p>06/2012 Acuerdo del pleno extraordinario de 27-07-2012</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Causas económicas y productivas. • Solicitud de inaplicación de determinadas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas de la Comunidad Valenciana. 	<p>Inadmisión por falta de competencia territorial.</p>
<p>05/2012 Acuerdo del pleno extraordinario de 27-07-2012</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Causas económicas y productivas. • Solicitud de inaplicación del convenio de empresa en el centro de trabajo de Arnedillo (La Rioja). • Se solicita inaplicación de diversas condiciones de trabajo 	<p>Inadmisión por falta de competencia territorial.</p>
.../...		

Expedientes de 2012		
N.º de expediente y fecha de resolución	Causas alegadas y objeto de la solicitud	Decisión de la Comisión
.../...	(jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, sistema de remuneración y cuantía salarial).	
04/2012 Acuerdo del pleno extraordinario de 27-07-2012	<ul style="list-style-type: none"> • Causas económicas. • Solicitud de inaplicación de la revisión salarial prevista en el convenio de empresa aplicable al centro de trabajo de Gijón. 	Inadmisión por falta de competencia territorial.
03/2012 Acuerdo del pleno extraordinario de 20-06-2012	<ul style="list-style-type: none"> • Causas económicas y productivas. • Solicitud de reducción en un 15 % de las percepciones salariales previstas en el convenio de empresa publicado en el BOP de Vizcaya. 	Inadmisión por falta de competencia territorial.
02/2012	<ul style="list-style-type: none"> • Causas económicas. • Solicitud de inaplicación en la empresa del convenio colectivo estatal de empresas de seguridad. 	Desestimación de la inaplicación solicitada: <ul style="list-style-type: none"> • Falta de agotamiento de las fases previas. • Defectos en la solicitud no subsanados: <ul style="list-style-type: none"> – Falta de concreción del ámbito territorial – Falta de concreción de las condiciones que se quieren inaplicar. – Falta de concreción de la vigencia temporal de la inaplicación. • Falta de acreditación del periodo de consultas en los centros donde no hay representación legal. • Inclusión de condiciones de disfrute personal que no pueden resultar afectadas por el procedimiento de inaplicación.
.../...		

Expedientes de 2012		
N.º de expediente y fecha de resolución	Causas alegadas y objeto de la solicitud	Decisión de la Comisión
.../...		
01/2012 Pleno extraordinario de 23-05-2012	<ul style="list-style-type: none"> • Causas económicas, organizativas o de producción • Solicitud de reducción del 5 % de las percepciones salariales previstas en el convenio de empresa publicado en el BOP de Vizcaya 	Inadmisión por falta de competencia territorial.
En todos los casos el procedimiento se inicia por la empresa		

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

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

(última consulta 2 de septiembre de 2013)