



TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN RELACIONES LABORALES

CURSO ACADÉMICO 2017-2018

LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO

COLECTIVO

THE NON-APPLICATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

AUTOR: RAQUEL HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ

DIRECTOR: JOSE JAVIER ORCARAY REVIRIEGO

ÍNDICE:

Resumen.....	página 4
Abstract.....	página 4
1. Introducción y objetivos.....	páginas 5-6
2. Contextualización histórica.....	páginas 7-9
3. Normativa.....	página 10
4. Diferencia entre modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículo 41 Estatuto de los Trabajadores) e inaplicación del convenio colectivo (artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores).....	páginas 10-13
5. Estudio de las causas Económicas, Técnicas, Organizativas y de Producción.....	páginas 13-19
6. Condiciones de trabajo objeto de inaplicación.....	páginas 19-24
<u>6.1 Condiciones de trabajo.....</u>	<u>páginas 19-21</u>
<u>6.2 Retroactividad.....</u>	<u>páginas 21-22</u>
<u>6.3 Ultraactividad.....</u>	<u>páginas 23-24</u>
7. Procedimiento interno de inaplicación.....	páginas 24-28
<u>7.1 Periodo de consultas.....</u>	<u>páginas 24-27</u>
7.1.1 Finalización con acuerdo	
7.1.2 Finalización sin acuerdo	
<u>7.2 Comisión paritaria del convenio colectivo.....</u>	<u>página 28</u>
8. Órganos de resolución externos.....	páginas 28-39
<u>8.1 Órgano de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales... </u>	<u>páginas 29-30</u>
<u>8.2 Comisión Consultiva Nacional de Conflictos Colectivos y Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria.....</u>	<u>páginas 31-39</u>

8.2.1 Comisión Consultiva Nacional de Conflictos Colectivos (CCNCC)

8.2.2 Consejo de Relaciones Laborales (CRL)

9. Efectos y vigencia del acuerdo de inaplicación.....página 40

10. Control judicial de la resolución.....página 41

11. Conclusiones.....páginas 42-43

13. Bibliografía.....páginas 44-45

Resumen.

En los últimos años, la inaplicación del convenio colectivo se ha convertido en un tema de gran actualidad. Si bien es cierto que siempre se ha caracterizado por su gran importancia en el ámbito de las relaciones laborales, con el deterioro sufrido por los derechos de los trabajadores, su trascendencia en nuestra vida cotidiana se encuentra en pleno auge. En este contexto, se hace necesario proteger a las partes del conflicto jurídicamente con el objetivo de que las consecuencias negativas sean lo menos perjudicial posible. El deterioro mencionado se debe principalmente a la crisis económica, política y social en la que España se ve sumida desde aproximadamente el año 2008. La imposibilidad de mantener las condiciones - salariales principalmente- desencadena desarrollar con carácter urgente un mecanismo que permita inaplicar temporalmente las cláusulas laborales acordadas en convenio colectivo. Es entonces cuando se configura el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores amparando la inaplicación de la regulación establecida en dicho convenio colectivo.

Abstract.

In recent years, the inapplicability of the collective agreement has become a very topical issue. Although it is true that it has always been characterized by its great importance in the field of labor relations, with the deterioration suffered by the rights of workers, its importance in our daily life is in full swing. In this context, it is necessary to protect the parties to the conflict legally so that the negative consequences are as little as possible. The rest mentioned is mainly due to the economic, political and social crisis in which Spain is plunged since around 2008. The impossibility of maintaining wage conditions mainly - trigger to develop urgently a mechanism to temporarily disallow the clauses labor agreements agreed in collective agreement. It is then when article 82 of the Workers' Statute is set up protecting the non-application of the regulation established in said collective agreement.

1. Introducción y objetivos.

La presente investigación se refiere al tema de la inaplicación del convenio colectivo, que se puede definir como una medida extraordinaria y temporal que permite al empresario, previo desarrollo de un periodo de consultas, aplicar unas condiciones de trabajo y productividad distintas a las que vienen recogidas en el convenio colectivo. Es importante destacar como desarrollaremos posteriormente que para ello, deben concurrir causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La característica principal de este tipo de medida es que es necesario que los representantes de los trabajadores apoyen y no se opongan a la modificación de los derechos recogidos en el convenio que se pretenden.

Para analizar esta problemática es inevitable mencionar sus elementos detonantes. Brevemente, por tratarse de la introducción, mencionaremos dos: la justificación y la proporcionalidad. Con justificación nos referimos a la real acreditación de la motivación de la inaplicación. Con proporcionalidad aludimos a la relación que debe existir entre la causa que provoca el descuelgue y la decisión tomada.

La investigación de este enigmático conflicto laboral y social se realiza por el interés de documentarme acerca de un tema tan esencial en las relaciones laborales. Su complejidad es un factor que me animó definitivamente a decantarme por este y no por otro tema. Profesionalmente, como posible trabajadora laboral y social y como consecuencia de la crisis en la que nos vemos inmersos desde hace tiempo, considero fundamental manejar a la perfección los derechos de los que disponen los trabajadores afectados por este descuelgue y el procedimiento con el que se lleva a cabo la inaplicación del convenio colectivo.

El desarrollo de esta temática se centra concretamente en los siguientes objetivos estudiados minuciosamente:

Analizar la figura de la inaplicación del convenio colectivo, los requisitos, el procedimiento y las causas que deben concurrir para que este tenga lugar y no sea declarado improcedente.

Diferenciar entre la modificación sustancial de condiciones de trabajo (artículo 41 ET) y la inaplicación del convenio colectivo (artículo 82 ET).

Por otra parte y para terminar con la introducción, explicar el planteamiento y la estructura de este proyecto. La investigación aquí plasmada sobre la inaplicación del convenio colectivo la hemos dividido formalmente en cinco capítulos.

El primero de ellos está compuesto por una breve introducción que recoge la elección y la importancia del tema, continúa con un encuadramiento histórico de los precedentes de la inaplicación, es decir, las reformas que originan el descuelgue y finaliza con la diferencia entre los artículos 41 y 82 del Estatuto de los Trabajadores que versan respectivamente sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la inaplicación del convenio colectivo.

El capítulo II estaría formado por el desarrollo de la investigación que a su vez se subdivide en dos partes. Esto es, en primer lugar, el estudio del régimen jurídico y de las causas ETOP, y en segundo lugar, el procedimiento de inaplicación.

Los organismos encargados de aprobar o denegar la medida en caso de que no se llegue a acuerdo entre las partes (CCNCC de forma estatal y ORECLA y Consejo de Relaciones Laborales competentes en la Comunidad Autónoma de Cantabria) conforman la tercera parte del trabajo.

El Capítulo IV, contendrá los efectos y la vigencia del acuerdo y el control judicial de lo dictaminado.

Y para terminar, la última sección contiene las conclusiones extraídas una vez finalizado el contenido, los anexos y una pequeña bibliografía utilizada para la realización de la redacción.

2. Contextualización histórica.

Las continuas reformas laborales acontecidas desde la publicación del Estatuto de los Trabajadores de 1980¹ han supuesto una flexibilización progresiva en las relaciones laborales entre empresario y trabajador.

Es fundamental desarrollar diversos conceptos para manejar este complejo tema. Podemos entender como reforma laboral, la iniciativa o el programa que modifica la legislación que regula las relaciones de trabajo, normalmente como la práctica nos enseña, para obtener una mayor flexibilidad. Se lleva a cabo a través del órgano legislativo ya que es el competente para elaborar las leyes.

La flexibilidad laboral es un término ambiguo que puede definirse desde dos perspectivas. En primer lugar, a favor de los trabajadores en lo que se refiere a la metodología que desempeñan para ejercer su trabajo -antes de continuar, es importante apuntar que la flexibilidad se trata de una medida que por lo general implica un cambio o una transformación-. Y en segundo lugar, a favor de los empresarios y en perjuicio de los trabajadores, la flexibilización de las condiciones de trabajo generalmente conlleva un recorte de los derechos y de las garantías de los trabajadores, tal como se ha puesto de manifiesto en todas las reformas.

Es en esta última postura en la que, desde mi punto de vista, se basan algunas de las siguientes reformas laborales:

1. Reforma Laboral de 1994²: dejando al margen la de 1984 sobre contratación temporal, es quizá la más trascendental -junto a la de 2012³- en territorio español desde la creación del Estatuto de los Trabajadores. Esto es así como consecuencia de la inviable situación laboral en España en la década de los noventa y la necesidad de competir con los países de la Unión Europea. Su entrada se realiza a propuesta del gobierno del PSOE de aquel entonces, sin haber alcanzado un acuerdo con empresarios

¹Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

²Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación.

³Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

y sindicatos desencadenando un importante conflicto social. Los cinco objetivos de la Ley 10/1994 que modifica el Estatuto de los Trabajadores fueron:

- Disminuir la contratación temporal suprimiendo el contrato de fomento al empleo.
- Facilitar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral impulsando los contratos de formación.
- Flexibilizar el desarrollo de la relación laboral y el despido individual y colectivo.
- Regular determinados aspectos de las relaciones laborales, que hasta la fecha eran objeto de disposiciones legales, mediante negociación colectiva.
- Legalizar las Empresas de Trabajo Temporal.

Esta situación podría asemejarse a la actual. Tanto, en dicho momento, como en el que nos encontramos, la preferencia empresarial es la temporalidad frente a la estabilidad que hasta entonces había predominado en la sociedad. No solo no se cumplió con el primero de los objetivos que pretendían, si no que este aumentó considerablemente a lo largo del periodo.

2. Reforma Laboral de 1997⁴: comienza un periodo de ascendencia económica y social. Los objetivos se inclinan hacia el crecimiento de la contratación indefinida y la reducción de la temporal. Con la consecución de estos dos fenómenos, la recesión de los años anteriores, comienza a desaparecer. La tasa elevada del paro desciende y se prevé una mejora del nivel de vida. Como curiosidad, destacar que a diferencia de 1994, esta reforma cuenta con el apoyo de sindicatos (CEOE y CEPYME, CC.OO. y UGT).

3. Reforma Laboral de 2001⁵: primera reforma de las tres que se desarrolla en un momento de bonanza. La situación era mucho mejor que en años anteriores ya que el número de parados era notablemente inferior. Por lo que básicamente, esta reforma se basa en ampliar las medidas acordadas en 1997 y en favorecer la reconversión de contratos temporales en indefinidos.

⁴ Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida.

⁵ Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

4. Reforma Laboral de 2006⁶: cinco años después, la contratación temporal continúa considerándose la lacra del mercado de trabajo español. Sin embargo, afloran otras problemáticas como son las tasas de paro elevadas en el caso de los jóvenes, de personas con discapacidad y de las mujeres. Es por ello que se concentran todos los esfuerzos en proporcionar empleos y mejorar la protección por desempleo de los colectivos susodichos.

5. Reforma Laboral de 2010⁷: desde el final de la reforma anterior comienza una crisis económica profunda que provoca que en el año 2010 se abra la puerta a un despido más barato en comparación a dicha situación hasta el momento en territorio nacional. Acosado por el mercado, el Gobierno de Rodríguez Zapatero aprobó una nueva reforma cuyo fin, como ya adelantábamos, se basó en abaratar el despido y agilizar la contratación. Los sindicatos convocaron una huelga general pero para fortuna del empresario, no se les tiene en cuenta y de esta forma, se rebajan las costas en relación al despido. Concretamente, se posibilitó que una empresa que presentara una situación económica negativa pudiera indemnizar al trabajador con veinte días de salario por año trabajado en vez de los cuarenta y cinco días del despido improcedente.

6. Reforma Laboral de 2012⁸: agresiva remodelación del mercado de trabajo. Se deterioran imprescindibles elementos de negociación colectiva y del régimen de despidos. Una de las medidas impuestas a través de esta reforma es que se suprime la intervención de la autoridad laboral en los Expedientes de Regulación de Empleo. Se estimula de manera indirecta que el empresario tome medidas desproporcionadas contra situaciones circunstanciales y/o pasajeras.

⁶ Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.

⁷ Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo que se materializó a través del Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio.

⁸ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

3. Normativa.

Actualmente, la inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en Convenios Colectivos, se regula en cuatro normas básicas:

- Estatuto de los Trabajadores actual⁹, concretamente en el artículo 82.3.
- Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), capítulo V.
- Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, sobre actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en el ámbito de las Comunidades Autónomas, en materia de inaplicación de convenios colectivos, Disposición Adicional 6º.
- Decreto 19/2014, de 20 de marzo, por el que se modifica el Decreto 56/2010, de 2 de septiembre, de Creación del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria.

Sin perjuicio de lo mencionado anteriormente, es fundamental conocer con soltura la completa legislación que disponen las referidas.

4. Diferencia entre modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículo 41 Estatuto de los Trabajadores) e inaplicación del convenio colectivo (artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores).

A modo introductorio, explicar el contenido de cada precepto. El primero de ellos, versa sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. El segundo, desarrolla la inaplicación del convenio colectivo. A pesar de que están muy relacionados entre sí, existen pequeñas pero muy significativas diferencias entre ambos.

⁹ Real Decreto-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 41 ET, establece que la dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tratándose de una modificación de carácter individual, bastará con que el empresario notifique con quince días de antelación a la fecha de su efectividad al trabajador dicha modificación. No obstante, esto no implica que los salarios puedan ser rebajados a importes inferiores a los establecidos por Convenio Colectivo. Hasta tal punto es así, que acudiremos al apartado 6 del mismo precepto para clarificar el enfoque anterior. Las condiciones de trabajo reconocidas por Convenio Colectivo únicamente pueden modificarse por la vía del artículo 82.3 ET.

El artículo 41.6 ET señala que “la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3 ET” mientras que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo expuestas en el contrato de trabajo o en cualquier acuerdo o forma válida, deben realizarse conforme al procedimiento establecido para ello en el artículo 41 ET para los cuales no es necesario acuerdo entre empresa y representación legal de trabajadores.

La regulación vigente no señala un límite máximo en relación a la reducción del salario, por lo que es sumamente importante determinar los conceptos que lo componen y sus importes reducibles. Una vez determinado, es cuando se encuadra el supuesto en un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo o por el contrario en una inaplicación de un convenio colectivo.

El artículo 82 ET recalca la importancia del acuerdo de las partes para que se pueda producir la inaplicación. En este caso, los importes si podrán ser inferiores a los que expone el convenio colectivo de aplicación, de ahí su denominación “descuelgue” o “inaplicación”.

La aplicación de la llamada clausula rebus sic stantibus tiene carácter extraordinario. Su aplicación permite una inaplicación general de una determinada condición del convenio. Sin embargo, teniendo en cuenta la extensión de la eficacia personal que el propio artículo 82 ET legisla, no cabe el empleo de la doctrina rebus sic stantibus a situaciones particulares.

Como solución a esta problemática y con el objetivo de que se puedan dejar de aplicar diversas circunstancias en los acuerdos regulados en el título III ET, surge la inclusión de las denominadas clausulas de descuelgue o clausulas de inaplicación.

Con carácter general, se permite que la empresa inaplique lo aprobado por convenio cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que así lo justifiquen. Para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo se acude al procedimiento del artículo 41 ET mientras que para la alteración (inaplicación) de un convenio colectivo se acude al procedimiento regulado en el artículo 82 ET.

En los requisitos necesarios para acceder a la inaplicación se ha visto reflejada la exigencia, contenida en el Acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación Colectiva de 5 de enero de 1980, que limitaba el descuelgue a situaciones de déficit o perdidas mantenidas. De dicha exigencia, puede extraerse que el marco financiero en el que se encontraba la empresa estaba notablemente más deteriorado que el mero riesgo para la estabilidad de la entidad que se requiere actualmente. Las reformas de los años 2010 y 2012 especialmente, tendieron a facilitar el régimen de la inaplicación del convenio potenciado en su mayoría por el contexto de crisis en el que fueron aprobadas.

Supuesto ejemplificativo de una modificación sustancial de una condición de trabajo como es el salario y una inaplicación del mismo en un convenio colectivo:

Empresa en la que rige un convenio colectivo con un salario mínimo de 1.200 euros mensuales para una cierta categoría profesional. Sin embargo, el buen porvenir de la organización provoca que los trabajadores de los puestos encuadrables en la misma, vengán percibiendo 1.300 euros mensuales. Posteriormente y como consecuencia de unos fundados y legales motivos, consideran disminuir el salario de los mismos hasta la cuantía establecida en el convenio. Al no necesitar reducir el importe por debajo de la cantidad del convenio, es suficiente con que la empresa acuda al artículo 41 del ET y realice una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Siguiendo con esta empresa, la situación que atraviesan es nefasta y ante un cierre inminente, proponen reducir el salario de todo el colectivo a 1.000 euros por empleado y mes. Al tratarse de una cifra menor a la legislada por convenio colectivo, será necesario en todo caso, desvincularse del convenio colectivo aplicable, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores. Para ello, se recurre al artículo 82 del ET referente a la inaplicación de convenios colectivos.

Cabe destacar que la intervención ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas, necesario en la inaplicación del convenio colectivo, corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que 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. En ausencia de secciones sindicales, la legitimación corresponde a delegados de personal y comités de empresa. Cabe igualmente la constitución de Comisión Negociadora ante la ausencia de representación legal de los trabajadores.

5. Causas Económicas, Técnicas, Organizativas y de Producción (ETOP).

El artículo 82.3 ET que como ya hemos visto, regula el procedimiento de inaplicación o descuelgue del Convenio Colectivo, se desarrolla en el Título III del ET denominado “De la negociación colectiva y los convenios colectivos” que a su vez se encuentra incluido dentro del Título III que habla de la Negociación Colectiva en cuya sección 1º de las Disposiciones Generales habla de “Naturaleza y efectos de los convenios”.

Los Convenios Colectivos regulan las condiciones de trabajo y de productividad de las relaciones laborales del personal en función del ámbito en el que se apliquen. En todo caso, obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Para que se produzca legal y efectivamente una inaplicación del Convenio Colectivo es imprescindible necesario el cumplimiento de los requisitos que se estudian en el siguiente párrafo.

Se trata de mecanismos que sufrieron un cambio relevante con el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral¹⁰. Este modificó la necesidad de concurrencia de las conocidas causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP).

Reiterar el artículo 82 como venimos haciendo y seguiremos realizando a lo largo de la redacción. Por tanto, según el apartado 3 de dicho precepto, 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 previas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Respecto a las causas técnicas, se entenderá que concurren las mismas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción. Por su parte, causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y por último, causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Junto a lo anterior, debemos añadir el criterio que denominaremos de “razonabilidad y proporcionalidad”. Con el mismo, se trata de explicar la relación existente entre una causa y la medida tomada en su resolución. Lógico es pensar que dicho vínculo entre causa-efecto debe ser real y aparente. En caso contrario, debería denegarse automáticamente la petición bien por la parte de los representantes de los trabajadores, bien por la CCNCC.

Poquet Catalá señala que “no se especifica si la disminución de las ganancias ha de ser de una cierta entidad o por mínima que sea sería justificadora del descuelgue. A mi parecer, debe entenderse, con buena lógica, que la disminución persistente del nivel de

¹⁰ Norma precursora de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

ingresos o ventas debe ser de un cierto grado, tal que afecte a la buena marcha de la empresa y la pueda poner en situación de riesgo, pues en otro caso, se estaría dando plena libertad al empresario para poder proceder al descuelgue”.¹¹

El mayor dilema que surge es que alegar un futuro negro, es de muy difícil constatación, ya que entra en juego el aspecto subjetivo e incierto y en caso de duda, se otorgaría beneficio al empresario con el objetivo de que el mal no sea mayor. Desde mi punto de vista, debe considerarse en cualquier caso que de no adoptarse tal medida se pueda producir el cierre de la empresa o la pérdida de empleo de todos los trabajadores. Quizás me desenvuelva en una postura demasiado radical pero estimo que de no ser así, nos encontramos ante la posibilidad de que se desvirtúe la finalidad para la que se introdujo inicialmente la medida. Argumento mi teoría, en que ni siquiera es necesario que un empresario justifique pérdidas, sino que simplemente es suficiente con que se produzca una disminución de ingresos que obviamente pueden darse aunque se obtengan beneficios.

Por otra parte, la misma autora, Poquet Catalá, señala que al tratarse de una medida transitoria, no hace falta acudir a ella cuando la situación de la empresa es irreversible “sino básicamente acreditar que el mantenimiento de las condiciones de trabajo del convenio colectivo, supone un riesgo para el mantenimiento de la empresa”¹²

En el continuo desarrollo de la causa económica alegable para la inaplicación de un convenio colectivo es fundamental hacer mención especial a la “unidad económica” que trata el importante apartado 3 del artículo 82 ET. De dicho concepto extraemos la idea de que el legislador emplea “unidad” con el objetivo de que la causa afecte a la empresa en su conjunto y no solo a uno o varios centros de trabajo en particular. La documentación imprescindible para acreditar la concurrencia de causas económicas desfavorables está regulada por equivalencia en el RD 1483/2012¹³. Momento idóneo

¹¹ POQUET CATALÁ, R. La actual configuración del descuelgue tras la reforma de 2012, Aranzadi Legal Prestigia, 2012, p 25.

¹¹ POQUET CATALÁ, R. La actual configuración del descuelgue tras la reforma de 2012, Aranzadi Legal Prestigia, 2012. p 27.

¹³ Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

para comparar el despido colectivo por causas económicas con la inaplicación de convenios colectivos. En ambos procedimientos se solicita la misma documentación para proceder.

En relación a la carga de la prueba que acredite que la causa existe y es suficiente como para decretar la inaplicación del convenio colectivo cabe destacar que pertenece tal responsabilidad a la figura del empresario. Este debe identificar la misma y argumentar expresamente su incidencia sobre las circunstancias de la empresa en general y sobre las condiciones de los trabajadores afectados en particular.

Dejando apartada la explicación anterior pero relacionando las causas estudiadas en este epígrafe, continuamos diferenciando la inaplicación de un convenio colectivo con el artículo 51 ET que versa sobre el despido colectivo. La disparidad entre ambos preceptos la encontramos en los sujetos pasivos a los que afecta la modificación de la relación laboral. El apartado 1 dice así: “a efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando en un periodo de noventa días, la extinción afecta al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores”.

Por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción se entiende exactamente lo mismo que para la inaplicación de convenios colectivos.

CUADRO RESUMEN

Artículo ET	41	47	51	87
Denominación o definición	Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo	Suspensión del contrato o reducción de jornada	Despido colectivo	Inaplicación de convenio colectivo
Causas	Económicas, Técnicas, Organizativas y de Producción	Económicas, Técnicas, Organizativas, de Producción o derivadas de fuerza mayor	Económicas, Técnicas, Organizativas y de Producción	Económicas, Técnicas, Organizativas y de Producción
Condiciones de trabajo susceptibles de modificación	<ul style="list-style-type: none"> - Jornada de trabajo. - Horario y distribución del tiempo de trabajo. - Régimen de trabajo a turnos. - Sistema de remuneración y cuantía salarial. - Sistema de trabajo y rendimiento. - Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39. 	Tanto si suspende temporalmente el contrato de trabajo como si se reduce la jornada: se ven afectadas todas las condiciones firmadas en el mismo de una o de otra manera.		<ul style="list-style-type: none"> - Jornada de trabajo. - Horario y distribución del tiempo de trabajo. - Régimen de trabajo a turnos. - Sistema de remuneración y cuantía salarial. - Sistema de trabajo y rendimiento. - Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39. - Mejoras

				voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.
Sujetos pasivos o afectados	Un único trabajador o varios.	Cualquiera que sea el número de trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> - Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. - El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. - Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores. 	Todos los trabajadores de la empresa.
Procedimiento	Proceso precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días. La consulta se llevará a cabo	El proceso se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultanea de un periodo de consultas con los representantes	El despido colectivo deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no superior a treinta días	Explicado en el epígrafe 7.

	en una única comisión negociadora excepto que existan varios centros de trabajo.	legales de los trabajadores de duración no superior a quince días. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora excepto que existan varios centros de trabajo.	naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora excepto que existan varios centros de trabajo.	
--	--	---	--	--

6. Condiciones de trabajo objeto de inaplicación.

6.1 Condiciones de trabajo.

Anterior a la última reforma laboral –explicadas en la contextualización histórica- el único descuelgue realizado por el procedimiento del artículo 82 ET era el referido a la inaplicación salarial. El resto de condiciones se modificaban por el artículo 41 ET. Actualmente, se desplazan todos los descuelgues de condiciones de trabajo acordadas en convenio colectivo estatutario a la inaplicación de estos regulada en el apartado 3 del artículo 82 ET. Además, hay que tener en cuenta la incorporación novedosa de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Por tanto y en resumen del párrafo precedente, las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable podrán ser materia afectada, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, cuando se trate de:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Como observamos se trata de un listado cerrado y en su totalidad compuesto de “condiciones de trabajo”. Sin embargo, la doctrina es ambigua ya que por una parte existen numerosos autores que comparten la opinión de Goerlich Peset, J.M: “una cosa es que el listado sea cerrado en términos de que no quepan lecturas que amplíen las materias susceptibles de inaplicación y otra bien distinta que los convenios no puedan aumentarlas¹⁴”. Y por otra, en contraposición, autores como Molina Navarrete que señalan que la lista anterior no puede ser ampliada “ni en sede interpretativa, ni en vía convencional, por tratarse también de una materia de orden público, en este caso de protección de la autonomía colectiva¹⁵”.

Es entonces cuando mi persona se posiciona en el segundo grupo de autores. Como bien argumenta Molina Navarrete, el legislador es consciente de que interpone una barrera intransitable al no incorporar ninguna partícula lingüística que genere competencia para ejercer una interpretación personal. De forma comparativa y para que se entienda mi conclusión anterior, señalar el vocablo “entre otras” del artículo 41 ET., en cuyo caso, si existe ese margen subjetivo a favor de la interpretación propia. Por lo que termino afirmando que para mí, no existe o no debería existir duda en este precepto.

Pese a que hemos indicado hasta siete condiciones de trabajo susceptibles de modificación, el mayor porcentaje de solicitudes de inaplicación de un convenio colectivo se enfoca en la cuarta de ellas relativa al sistema de remuneración y a la cuantía salarial. La controversia aparece en el origen de la circunstancia que pretende inaplicarse. Esto es, si un concepto es salarial o extrasalarial ya que en caso de pertenecer a este último, según la doctrina en su mayoría, no procede dicha inaplicación. Se entiende que los complementos extrasalariales tienen una finalidad compensatoria en relación a los gastos que invierten los trabajadores para desempeñar su empleo por lo

¹⁴ GOERLINCH PESET, J.M “Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012”. Tirant lo Blanch, Valencia. 2012, págs. 75 y ss.

¹⁵ MOLINA NAVARRETE, C. “De las reformas laborales a un nuevo, e irreconocible, Estatuto del trabajo subordinado”. RSTT CEF, nº 348, marzo 2012, págs. 134 y ss.

que si se dejan de aplicar estos, los sujetos pasivos de tales conceptos, disminuirían injustamente su patrimonio personal.

Para finalizar con este epígrafe, y en función de la nota novedosa que la caracteriza, se tratarán brevemente las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. Su reciente inclusión como concepto susceptible de inaplicación posiblemente pueda deberse a que la jurisprudencia la aplicaba a pesar de no hallarse dentro del listado cerrado mencionado en esta misma redacción. La duración de su inaplicación, no podrá extenderse durante un periodo mayor al momento en el que resulte de aplicación un nuevo convenio de empresa.

6.2 Retroactividad.

En nuestro ordenamiento jurídico, las partes gozan de una amplia capacidad y libertad negociadora. Es este hecho, básicamente, el que produce la delimitación de la temporalidad del convenio colectivo. Las partes, además de estar capacitadas judicialmente para determinar los aspectos relacionados con su contenido como estamos viendo a lo largo de la exposición, gobiernan la vida del convenio en lo que a su tiempo de vigencia se refiere. No obstante, es esta propia autonomía la que provoca, en muchos casos, conflictos de aplicabilidad del convenio en un determinado intervalo temporal. No cabe duda alguna en cuanto a la inaplicación y consiguiente aplicación de las condiciones en el futuro, presuponiendo que es para dicho momento para cuando se aprueban las mismas. Sin embargo, han existido discrepancias en relación a los derechos nacidos y consumados por los trabajadores. Esto es, la famosa figura de la retroactividad. Ciertamente es, que es el propio Estatuto de los Trabajadores, el que en sus preceptos 84.2 y 86.1 concretamente, proporciona plena libertad y autonomía a los negociadores de los convenios colectivos. En ningún apartado se impide expresamente la retroactividad por lo que atendiendo literalmente a dicha norma, es un hecho que se autorizaría la retroactividad de las modificaciones fijadas a merced de las partes del conflicto. Sin embargo, la interpretación que se ha llevado a cabo de la misma en los tribunales como veremos en esta misma explicación, confirma que en aquellos procesos en los que se inaplica un convenio colectivo como consecuencia de un pacto, dicho acuerdo está viciado. Consecuentemente, se considera que el convenio colectivo no ha sido negociado con la plena libertad exigida por la legislación pertinente y por tanto, la

retroactividad es nula. La finalidad del carácter retroactivo en su aplicación a un convenio colectivo, a priori, no debería beneficiar ni contribuir a la consecución de ningún objetivo de una u otra parte negociadora.

Pues bien, todo lo expuesto anteriormente se encuentra recogido en la diversa jurisprudencia del Tribunal Supremo. Como es inviable plasmar en esta investigación cuan multitudinaria información, utilizaremos a modo de ejemplo uno de los casos con mayor trascendencia. Este es aquel que desestima las pretensiones de Ariete Seguridad, S.A (ASSA) en cuanto al descuelgue del convenio estatal de empresas de seguridad privada durante el año 2013. En términos generales, “la sentencia dicta que la inaplicación de un convenio colectivo solo puede tener efectos a partir del momento en que se acuerda”¹⁶. En esta, el alto tribunal se mantiene firme en su negativa acerca de la aplicación retroactiva de cualquier pacto sobre inaplicación del convenio colectivo. Los derechos ya materializados forman parte del patrimonio de los trabajadores por lo que no cabe su retroactividad en perjuicio del capital propiedad de los mismos. Lo que confirma que el Tribunal Supremo se posiciona estrictamente ante una medida que pueda ocasionar detrimento alguno en cualquier trabajador. Hasta tal punto es así, que establece que el descuelgue de un convenio colectivo no puede tener efectos retroactivos aunque se pacten en el acuerdo de modificación de condiciones del convenio colectivo.

Apuntar, para finalizar este epígrafe y aclarar dentro de lo posible la confusión que pueda ocasionar su comprensión, que el derecho “es una disciplina que tiene por objeto el estudio, la interpretación, integración y sistematización de un ordenamiento jurídico para su justa aplicación”. Esta ciencia tiene como móvil un reglamento, a partir del cual, cada experto en la materia, interpreta objetivamente los hechos. No estamos ante una rama exacta en la que todas las situaciones son tratadas de la misma manera ya que existen matices que provocan resoluciones dispares para casos que aparentemente pueden parecer equivalentes. Sería un error desde mi punto de vista, asemejar los casos entre sí antes de estudiarlos detenidamente. Cada uno de ellos es único y excepcional, de ahí la complejidad de la que hablábamos.

¹⁶ Sentencia 3475/2015, del 7 de julio de 2015, del Tribunal Supremo.

6.3 Ultraactividad.

Antiguamente – hasta el la reforma laboral del año 2012 – la ultraactividad significaba que los convenios colectivos que perdían vigencia continuaban aplicándose en el tiempo, es decir, prologaban automáticamente su duración aunque hubiera transcurrido el tiempo previsto de aplicación. Digamos que se quería evitar la laguna jurídica que se producía en la regulación de las relaciones laborales de aquellos sujetos a los que les afectase el convenio colectivo. La figura de la ultraactividad tenía cabida en aquellos convenios que no establecían expresamente que postura debía tomarse una vez que el convenio colectivo aplicable hasta tal momento, dejaba de estar vigente. Veremos un ejemplo a modo de entender visualmente el mecanismo explicado en el presente párrafo:

El sector de la construcción aprueba un convenio colectivo con vigencia de tres años, concretamente 2008, 2009 y 2010. En el año 2011 aún no se ha pactado un convenio nuevo que sustituya al anterior por lo que continúa aplicándose este último a pesar de que su vigencia estuviese extinguida. A través de una declaración expresa por parte de una de las partes firmantes del convenio, el pacto puede dejar de estar vigente con la consiguiente aprobación de uno nuevo. Es por lo que al no observar cambios, la patronal decide actuar y denunciar indicando que el convenio colectivo ha finalizado su periodo de vigencia y que solicita negociar uno nuevo. El convenio colectivo seguirá vigente hasta que concluya la negociación del nuevo. El objetivo principal de este procedimiento es que los trabajadores no vean perjudicados sus intereses ya que por lo general los convenios colectivos determinan mejoras en comparación al contrato de trabajo.

Como ya hemos adelantado esto era así hasta que la reforma laboral de 2012 limitó considerablemente la ultraactividad. La prórroga de la aplicación de los convenios una vez que hayan sido denunciados por cualquiera de los dos partes no podrá extenderse más de un año desde que se consolidó tal denuncia. Esta nota diferencial de la regulación anterior la encontramos amparada en el artículo 86.3 del ET “(...) transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera

de aplicación”. Si el convenio es de empresa, se acude al convenio provincial. Si fuese provincial, se utilizaría el autonómico o el estatal en su defecto. Esto último, que hace referencia a la suplencia de un convenio por otro en caso de que no exista convenio propio negociado que regule las relaciones laborales de los trabajadores con su empresa, se señala expresamente para eliminar cualquier laguna existente como ya hemos tratado en casos precedentes.

Es importante destacar que en el momento en el que se firma un contrato que dispone de convenio colectivo, las condiciones estipuladas en este, forman parte del contrato. A este fenómeno se le denomina contractualización de las condiciones de trabajo. Si el convenio colectivo deja de estar vigente, la repercusión no afecta a los derechos de los trabajadores. A raíz de dicha conclusión, se garantiza que la empresa no puede inaplicar las condiciones que el trabajador venía disfrutando reconocidas, en todo caso, por el convenio colectivo, siempre y cuando el contrato vinculante entre la entidad y el trabajador esté firmado durante la vigencia del convenio colectivo. Así pues, los trabajadores que firman el contrato con determinada compañía cuando el convenio ya no está vigente en el tiempo, no podrán reclamar la aplicación de las condiciones pactadas en el mismo. Su situación será regulada únicamente mediante la alianza contractual entre empresario y trabajador y por la norma básica, que como ya sabemos, es el Estatuto de los Trabajadores. En palabras del propio Tribunal Supremo “los trabajadores de nuevo ingreso carecerán de esa malla de protección que brindaba el convenio fenecido”¹⁷.

7. Procedimiento interno de inaplicación.

Tras la reforma tan trascendente como lo fue la del 2012, la tramitación de las solicitudes de inaplicación puede componerse hasta por cuatro fases diferentes en función de la disparidad que haya entre las partes:

- Acuerdo directo en el núcleo de la empresa.
- Acuerdo en el epicentro de la comisión paritaria del convenio a inaplicar.

¹⁷ Sentencia 5504/2014, del 22 de diciembre, del Tribunal Supremo.

- Dictamen en el marco de los sistemas autónomos de solución de conflictos denominado Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ORECLA).

- Resolución por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) u órgano autonómico equivalente, el cual, en la Comunidad Autónoma de Cantabria está conformado por el Consejo de Relaciones Laborales (CRL).

En los siguientes subepígrafes se analizarán cada una de las fases anteriormente mencionadas de manera detallada.

7.1 Periodo de consultas.

El legislador atribuye de manera exclusiva y por consiguiente, excluyente, la legitimación para proceder a la negociación y aprobación del acuerdo de inaplicación, a la empresa y a los representantes legales de los trabajadores salvo que no exista representación legal, en cuyo caso, deberá constituirse una comisión de trabajadores para este fin lo que se denomina como comisión ad hoc¹⁸. Es importante diferenciar entre la comisión negociadora y la comisión paritaria que veremos en el próximo epígrafe ya que son organismos de actuación distintos y su denominación puede conducir a error. En ningún caso, la empresa podrá imponer esta medida de forma unilateral y sin el previo periodo de consultas preceptivo.

En representación de los trabajadores, estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y del ámbito inferior, el comité de empresa o en defecto, los delegados de personal así como las secciones sindicales en el caso de que presentaran necesariamente, la mayoría de los miembros del comité.

Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por organización o producción y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación se otorga de la misma manera que en los convenios colectivos sectoriales, lo que quiere decir que esta corresponderá a los sindicatos más representativos.

¹⁸ Locución latina que significa literalmente “para esto”. Generalmente se refiere a una solución específicamente elaborada para un problema o fin preciso y, por tanto, no generalizable ni utilizable para otros propósitos.

El mencionado periodo previo de consultas se ejecuta a través de una sola comisión negociadora a pesar de que existan varios centros de trabajo y la inaplicación afecte a solo uno de ellos. En dicho lance, la comisión quedará circunscrita a los centros damnificados por el procedimiento. Y el número máximo de miembros por cada parte, será de trece.

Parece coherente que la comisión negociadora se tenga que constituir antes de que la empresa inicie el periodo de consultas para que no surja indefensión ni desconocimiento por esta parte. Por lo tanto, una empresa que quiera inaplicar un convenio colectivo en determinada categoría, deberá comunicar a los trabajadores de la misma que se iniciará un procedimiento de descuelgue y el imprescindible periodo de consultas para proceder.

El plazo para la constitución de la comisión negociadora será de siete días desde que se produce la efectiva comunicación o de quince en el caso de que no existieran representantes de los trabajadores. Este último plazo es mayor puesto que el procedimiento es más complejo y duradero.

“Deben ser llamadas todas las secciones sindicales que tengan legitimación. El reparto de miembros en las mismas debe efectuarse respetándose el derecho de todos los legitimados y en proporción a su representación. De manera que si se excluyera de la participación a sujetos que contaban con los requisitos de legitimación inicial el acuerdo se entenderá nulo y sin efectos”¹⁹.

Es importante destacar que una vez constituida la comisión negociadora, esta institución tiene que negociar de buena fe con el objetivo de llegar a un acuerdo, facilitando la documentación pertinente para ello. Al mínimo aprecio de fraude, dolo, coacción o abuso del derecho, el procedimiento se podrá impugnar ante la jurisdicción social.

En este sentido se pronuncia la Sentencia 128/2013 de la Audiencia Nacional (SAN) de 19 de junio reconociendo que estamos ante “una negociación finalista, que obliga por igual a empresarios y representantes de los trabajadores, quienes deben procurar alcanzar efectivamente los objetivos propuestos mediante la negociación de buena fe”.

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

Prosigue que el empleador deberá entregar toda la información pertinente conforme al artículo 64.1 ET y que la misma versará necesariamente sobre las causas alegadas por el empresario y sobre su adecuación a las medidas propuestas.

En cuanto a la duración máxima del periodo de consultas destacar que el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 82.3 no hace mención expresa de la misma. En su lectura, nos remite al precepto 41.4 referido, como ya sabemos, a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en cuyo caso, si establece una duración máxima no superior a quince días en cualquier caso.

Por lo que al no venir señalado expresamente un plazo concreto en el propio artículo regulador de la inaplicación del convenio colectivo (82.3 ET) en la práctica las consultas tendrán la duración que las partes determinen. Es una manera de incentivar que se llegue a un acuerdo sin que tenga que intervenir un tercero.

7.1.1 Finalización con acuerdo.

En el supuesto de que el periodo de consultas finalice con acuerdo se emplea la presunción iuris tantum, esto es, se presumirá que concurren las causas justificativas que provocan el descuelgue. Este acuerdo solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. En todo caso, se deberán expresar exactamente y sin que el acuerdo genere ningún tipo de dudas, las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración. La duración del mismo, no podrá ser superior a la vigencia del propio convenio inaplicado y por consiguiente, más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

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

7.1.2 Finalización sin acuerdo.

En caso de que el periodo de consultas finalizase sin acuerdo, cualquiera de las partes del conflicto podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo.

7.2 Comisión paritaria del convenio colectivo.

Si el periodo de consultas entre las partes legitimadas (véase el apartado 7.1) concluye sin acuerdo, interviene la comisión paritaria, siempre y cuando se hubiera solicitado su participación en el conflicto, comenzando entonces, la segunda fase del procedimiento. La comisión paritaria del convenio dispone de un plazo máximo de siete días para pronunciarse sobre el conflicto, a contar desde que dicho desacuerdo le fuera planteado.

En el artículo 85.3 letra e) ET se explica la composición de la comisión paritaria. En este se establece como contenido mínimo de todos los convenios colectivos la obligación de “designar una comisión paritaria de representación de las partes negociadoras”. La ley no hace referencia expresa respecto a la elección de sus integrantes, por lo que indirectamente, otorga plena libertad de la calidad y cantidad de estos. A pesar de que no se concrete dicho número, este deberá ser, con motivo del carácter paritario de la comisión, obviamente el mismo para el banco social que para el banco empresarial. Promoviendo así que exista igualdad entre la representación de cada una de las partes. El número acordado generalmente será inferior al de la comisión negociadora y será decisión propia que los miembros de la comisión negociadora puedan formar parte de la comisión paritaria.

Si tampoco se consigue llegar a un acuerdo en el seno de la comisión paritaria, es el turno de organismos compuestos por miembros externos. Es lógico estimar que el procedimiento de inaplicación no puede zanjarse limitándose única y exclusivamente a un juicio interno.

8. Órganos de resolución externos.

Continuando con la explicación del procedimiento de inaplicación es preciso parafrasear nuevamente al ET. Cuando las dos fases internas, es decir, el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fuera aplicable la comisión paritaria por falta de intervención o esta no hubiera solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a un órgano externo de resolución de conflictos.

8.1 Órgano de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ORECLA).

El Órgano de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales (en adelante, ORECLA) se dedica a la solución extrajudicial de conflictos laborales mediante la mediación, la conciliación y el arbitraje basándose en los principios básicos de gratuidad, igualdad procesal, imparcialidad y flexibilidad. Se trata de intentar resolver las controversias laborales suscitadas conforme a lo establecido en la vigente Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social y en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria de 14 de julio de 2010.

El ORECLA se constituyó a tenor de lo establecido en el artículo 83.3 del ET, en virtud del Primer Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales suscrito en mayo de 1996 por la Confederación de Empresarios de Cantabria (CEOE-CEPYME), la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras de Cantabria (CCOO), organizaciones empresariales y sindicales más representativas de la Comunidad Autónoma. Con el objetivo de resolver cada vez mayor número de conflictos laborales, se ha ido modificando y adecuando su regulación progresivamente para que las partes tengan en cuenta su amplio abanico de competencias así como su labor eficaz y sencilla a la hora de exponer a esta institución la discrepancia como una fase ordinaria del procedimiento ya que no existe la obligación de plantear el desacuerdo a este organismo. Con toda modificación oportuna, actualmente se rige por el VI Acuerdo Interprofesional (BOC 14-07-10).

Es importante destacar que el ORECLA asume un papel fundamental en la resolución de este tipo de conflictos puesto que no solo se limita a ser un trámite previo a la vía judicial si no que cada vez actúa con mayor frecuencia como intermediario en asuntos en los que no es necesaria la mediación ni la conciliación como elementos imprescindibles. Su objetivo es que la discrepancia se resuelva anteriormente y que solo como última instancia, se acuda a la vía judicial.

A partir de 2008, el ORECLA, se responsabiliza paulatinamente de las competencias de mediación y conciliación laboral de las que hasta entonces se encargaba la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC) de la Dirección General de Trabajo.

Como explicación imprescindible dentro de este apartado, diferenciar entre el mecanismo de mediación y el de arbitraje ya que aunque ambos se relacionan por parámetros parejos, se trata de vías de resolución de conflictos, dispares.

En cuanto a la mediación, su procedimiento tiene por finalidad la resolución autónoma del conflicto para la cual, se crea un órgano de mediación que facilitará la comunicación entre las partes. Es decir, en ningún caso se impone una resolución sino que únicamente se facilita la búsqueda de la misma. Con carácter general, el acto de mediación-conciliación se celebrará como máximo a los diez días hábiles de su registro en el ORECLA.

En relación al arbitraje, comentar que se trata de un sistema en el que las partes acuerdan voluntariamente encomendar el asunto a un tercero y aceptar de antemano la solución que este dicte. Es importante destacar que la voluntad de las partes no puede en ningún caso estar coaccionada ni condicionada por la otra o por cualquier tercero.

La mediación y el arbitraje pueden ser procesos formulados independientemente. Sin embargo, con frecuencia, las partes agotan la mediación previamente y posteriormente someten el conflicto a mencionado tercero privado.

En caso de que se quiera solicitar una mediación o una conciliación por parte del ORECLA, el trabajador o la empresa reclamante presentarán una demanda de mediación-conciliación. Si lo que se pretende es que dicho organismo intervenga como árbitro, se presentará un Convenio Arbitral firmado por ambas partes interesadas.

El día en que se efectúe la comparecencia, las partes pueden asistir acompañadas por un profesional legalmente legitimado, esto es, un asesor, abogado o representante. Salvo que los interesados acuerden lo contrario, las reuniones se llevarán a cabo en salas separadas. En cuanto a la elección de mediador, esta es libre para las partes. El único requisito que se impone por el ORECLA es que se realice con carácter previo a la comparecencia. De este acto, totalmente vinculante, se extiende un acta que contendrá el resultado obligatorio para las partes y que en caso de acuerdo, como ya hemos adelantado, tendrá la misma fuerza ejecutiva que lo dispuesto en una sentencia si el conflicto fuera tramitado por vía judicial.

8.2 Comisión Consultiva Nacional de Conflictos Colectivos y Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria (CCNCC y CRL respectivamente).

Si a través de la mediación, conciliación o arbitraje del ORECLA, las partes continúan sin una resolución, procede la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Conflictos Colectivos y del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria. Es esta la cuarta y última fase del procedimiento antes de acudir a los Tribunales.

8.2.1 Comisión Consultiva Nacional de Conflictos Colectivos (CCNCC).

La Comisión Consultiva Nacional de Conflictos Colectivos (en adelante, CCNCC) es un órgano colegiado adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social. A pesar de dicha adscripción, tiene competencia autónoma en el ejercicio de sus funciones.

En sus orígenes, esta comisión tenía carácter consultivo ya que su función primordial consistía “en el asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios”²⁰. Con el transcurso de los años, estas funciones primigenias avanzan progresivamente hasta que actualmente la propia CCNCC establece, en una de sus memorias de actividades, el cometido de evacuar consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos.

Composición de la CCNCC:

El artículo 4 del Real Decreto 1362/2012²¹ dispone la composición de la CCNCC:

- Presidente.
- Seis vocales de la Administración General del Estado.
- Seis vocales de las organizaciones empresariales más representativas.
- Seis vocales de los sindicatos más representativos.
- Secretario (funcionario adscrito a sus servicios administrativos).

²⁰ Disposición Adicional 8ª de la Ley 8/1980 Del Estatuto de los Trabajadores.

²¹ Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

A título enunciativo, mencionar que la CCNCC puede actuar en Pleno o en Comisión Permanente. Ordinariamente funciona como Comisión Permanente mientras que el Pleno está encargado de las decisiones más trascendentales.

La CCNCC denegará la inaplicación, aunque concurren las causas así previstas legalmente, cuando sea irrazonable la toma de la misma en tanto en cuanto los efectos que se produzcan en los trabajadores sean altamente gravosos. Esto se dará en casos en los que previamente a la intención de inaplicación, se hayan producido reducciones anteriores o sacrificios económicos en sus nóminas. Véase como ejemplo la Decisión 14/2012 como respuesta a la SAN de 28 de enero de 2013. En contraposición, el expediente 04/2014 de la CCNCC, contiene un resultado favorable a la inaplicación y por tanto, procede la petición realizada por la empresa. En este último, la cuestión debe resolverse en Derecho ya que se trata de motivos estrictamente jurídicos en los que no cabe criterio subjetivo.

Mi objetivo con la comparación anterior es que se refleje visualmente que una vez acreditada la existencia de causas justificativas de inaplicación (presentes en ambas), el organismo competente en cada supuesto concreto debe determinar y alegar si la medida es pertinente. Para ello se aplicará la razonabilidad y la proporcionalidad exigida entre causa y medida.

En conexión con lo anterior, el Real Decreto 1362/2012 en su artículo 22.3 señala literalmente que: “cuando se aprecia 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. Asimismo, la Comisión se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo”²²

²² RD 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Nacional de Convenios Colectivos. BOE núm. 234, de 28 de septiembre de 2012, páginas 68882 a 68897.

Análisis de las decisiones emitidas por la CCNCC en los dos años precedentes:

En relación a las decisiones adoptadas por la propia CCNCC o por el árbitro designado por esta, se pueden reseñar las siguientes cuestiones:

En el año 2015, la CCNCC recibió dos solicitudes de resolución de conflictos en materia de inaplicación; si bien en solo una de ellas, fue estimada la inaplicación solicitada (expediente de inaplicación nº1/2015 – Decisión: Estimación de la inaplicación solicitada). La restante fue archivada por desistimiento de la parte solicitante (expediente de inaplicación nº2/2015 – Archivo del expediente por desistimiento de la parte).

En el año 2016, fueron cuatro solicitudes las que obtuvo la CCNCC de las que ninguna fue estimada. Dos de ellas se archivaron por desistimiento de la parte solicitante (expediente de inaplicación nº1/2016 – Archivo del expediente por desistimiento de la parte y expediente de inaplicación nº2/2016 – Archivo del expediente por desistimiento de la parte solicitante). Un expediente se inadmitió por no cumplir con los requisitos legales previos exigidos (expediente de inaplicación nº3/2016 – Decisión: Inadmisión de la solicitud por no cumplir con los requisitos legales previos exigidos) y el último también se desestimó pero en este caso por falta de adecuación de las medidas pretendidas y por irretroactividad de la solicitud (expediente de inaplicación nº4/2016 – Decisión: Desestimación por falta de adecuación de las medidas pretendidas y por irretroactividad).

8.2.2 Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria (CRL).

El Consejo de Relaciones Laborales (en adelante, CRL)²³ es un órgano consultivo creado como instrumento de apoyo en el diseño y desarrollo de políticas de empleo y como órgano asesor, de dialogo y participación institucional en materia de relaciones laborales entre la Administración de la Comunidad Autónoma y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

²³ Decreto 56/2010, de 2 de septiembre, de creación del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria.

Se trata, por tanto, de un órgano colegiado, de naturaleza administrativa, constituido según los parámetros de la Ley 6/2002 de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Dicho órgano tiene como funciones principales:

- Fomentar el aumento de la competitividad y la productividad de las empresas.
- Mejorar la calidad de los puestos de trabajo existentes mediante el fortalecimiento de las relaciones laborales.
- Potenciar la negociación colectiva mediante la imposición de una estructura correcta.
- Optimizar los convenios colectivos para la consecución de una regulación exacta de los mismos y de su relación laboral con los negociadores.

Con la aprobación del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y posteriormente, de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se ha modificado el artículo 82.3 del ET, relativo al régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

La actuación de la CCNCC, como ya hemos visto en el apartado correspondiente a dicho organismo, queda limitada a aquellos supuestos en que la inaplicación afecte a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma. En el resto de casos, esto es, cuando se refiera a centros de trabajo situados en la misma comunidad autónoma, se deberá someter la discrepancia a los órganos pertinentes. Como consecuencia de esta acotación, se hace imprescindible establecer cuál es el órgano competente para tal función y por consiguiente, el procedimiento a seguir para solicitar su actuación.

El Decreto 19/2014, de 20 de marzo, por el que se modifica el Decreto 56/2010, de 2 de septiembre, de creación del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria añade un nuevo Título III denominado: “Título III. Procedimiento para la solución de discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos”. Los artículos 16 a 22, ambos inclusive, contienen los aspectos fundamentales que componen el CRL.

Competencia para la solución de discrepancias y legitimación:

El órgano competente para resolver las discordias entre la empresa y los representantes de los trabajadores es la Comisión Permanente siempre que esta actúe en ejercicio de las funciones decisorias del CRL. El dictamen podrá ser adoptado tanto en el propio seno de la Comisión Permanente como por un árbitro designado al efecto. La resolución, que deberá emitirse en un plazo inferior a 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto a la Comisión Permanente, solo será recurrible conforme al procedimiento y a las razones legisladas en el artículo 91.2 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores ya que tiene la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en el periodo de consultas.

Para que la Comisión tenga capacidad deben darse las siguientes circunstancias:

- Que todos los centros de trabajo de la empresa afectados por la inaplicación del convenio se encuentren situados en el territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
- Que no se haya sometido la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, o que, habiéndolo hecho, no se haya alcanzado un acuerdo.
- Que no sean aplicables los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional de Cantabria vigente para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el artículo 82.3 del ET, incluido el compromiso previo a acudir a arbitraje vinculante, o cuando habiéndose recurrido, estos no hubieran resuelto el conflicto.

Para que el CRL intervenga en la disputa debe haberse solicitado anteriormente por una de las partes en conflicto. De acuerdo con esto, estarán legitimados las empresas y los representantes de los trabajadores. En aquellos supuestos en los que se carezca de representación, los trabajadores podrán asignar su representación a una comisión designada según lo dispuesto en el artículo, ya tratado detenidamente, 41.4 del ET. Las comunicaciones entre las partes y el CRL deberán efectuarse entre los representantes nombrados por las mismas. Se trata de un mecanismo que otorga celeridad y seguridad al proceso.

Inicio del procedimiento.

Como ya hemos adelantado en el párrafo precedente que versa sobre la legitimación, el procedimiento se inicia a instancia de parte. En este caso, se solicita la intervención adjuntando la documentación necesariamente mediante vía electrónica siempre que se pueda en el registro de la Dirección General competente en materia de trabajo.

Una vez que la Dirección General oportuna ha recibido la solicitud, se procede a verificar que la documentación cumple con los requisitos establecidos. En caso contrario, se insta a la apertura de un plazo de diez días para que la parte solicitante subsane aquellos defectos observados durante el examen ejercido por la nombrada Dirección General. Transcurrido el plazo y sin indicios de la subsanación esperada, se eleva el expediente con el objetivo de que se archive la disputa. En el caso contrario, completada adecuadamente la solicitud, se remite comunicación de inicio de procedimiento a la parte demandada para que alegue cualquier aspecto que considere necesario en el breve plazo de tres días.

De la misma manera, se transmite la solicitud a los miembros de la Comisión Permanente del Consejo con el objetivo de que se pronuncien acerca del procedimiento que debe utilizarse en la resolución de la controversia en el plazo máximo de cinco días. Es importante destacar que para que la discrepancia la resuelva el árbitro previamente designado, debe concurrir el voto unánime de todos y cada uno de los miembros de la Comisión Permanente. En caso de que no se consiga el indispensable voto unánime, se pondrá solución. Agotado el plazo mencionado, se notificará el resultado conseguido a la composición de dicha Comisión Permanente. Es lógico afirmar que en cualquier momento, un acuerdo de las partes, pone fin a la desavenencia y por consiguiente al procedimiento.

Para continuar con un epígrafe fundamental en esta exposición, hablaremos de la documentación necesaria para que el CRL se haga cargo de la trifulca. Junto con la solicitud se presentará, al menos:

- Identificación de las partes: nombre, Documento Nacional de Identidad (DNI), dirección, teléfono y correo electrónico de los representantes de los trabajadores y de la empresa, así como de los centros de trabajo afectados.

- Identificación del representante respecto de cada parte por escrito e incluyendo, como en el caso anterior: nombre, DNI, dirección, teléfono y correo electrónico.
- Justificante que acredite que el periodo de consultas se ha llevado a cabo. Si esto fuese correcto, deberían adjuntarse las actas de las reuniones celebradas y las posturas adoptadas por la otra parte.
- En caso de que en un primer momento, la discrepancia se hubiera sometido a la comisión paritaria del convenio, resolución de la misma.
- De ser oportuna, declaración de no ser aplicable a la parte que insta el procedimiento, el Acuerdo Interprofesional de Cantabria para la solución efectiva de las discrepancias que recoge el precepto 83.2 del ET. De haber sido sometida, resultado del mencionado acuerdo.
- Obviamente, convenio colectivo vigente del que se pretenden inaplicar determinadas condiciones de trabajo. Se debe, además, indicar su vigencia temporal.
- Acreditación suficiente relativa a la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Tanto las condiciones de trabajo que se pretendan inaplicar en relación a las materias previstas en el artículo 82.3 ET como las nuevas cláusulas y su periodo de vigencia teniendo en cuenta siempre el límite máximo de validez legalmente establecido.
- Número y clasificación profesional de la totalidad de trabajadores de la empresa por centro de trabajo así como de aquellos afectados por la inaplicación de condiciones de trabajo del convenio colectivo en vigor.
- Información sobre la composición de la representación de los trabajadores.

Una vez detallada la documentación imprescindible para la resolución de este tipo de conflictos mediante el Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria, nos detenemos en la explicación de dos tipos de procedimientos. El primero de ellos conlleva la actuación del consejo mientras que en el segundo interviene la designación de un árbitro. La

figura del árbitro como neutral y justiciero ya la conocemos en tanto en cuanto también se utiliza en el procedimiento que emplea el ORECLA.

En el procedimiento de actuación del consejo, si la controversia exige ser solucionada por la Comisión Permanente, junto con la notificación de la designación de mencionada comisión, se incluye una convocatoria para la primera reunión que deberá celebrarse en el máximo de dos días desde que se conociera tal convocatoria cuyo epicentro será la sede de la Dirección General competente en materia de trabajo. Es lógico pensar que se adjuntarán las alegaciones de la parte contraria. Excepto que por mayoría de votos se exija la necesidad de solicitar información adicional de la que existe en la propia reunión, la finalidad de la misma será decidir sobre la cuestión planteada. Cualquier información externa que se requiera deberá presentarse en el plazo tope de diez días. El aplazamiento de la primera convocatoria, conllevará necesariamente la celebración de un segundo pleito con toda la información recabada. Ahora sí, se establece una decisión por parte de la Comisión Permanente.

En cuanto a la forma y a las características de la decisión cabe destacar que obligatoriamente será aprobada por mayoría, deberá ser motivada y resolverá la discrepancia sometida, decidiendo en todo caso, sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Si el conflicto y por consiguiente, la resolución, versara sobre la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la Comisión Permanente 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.

Sea cual sea el dictamen, este deberá emitirse dentro del plazo máximo establecido legalmente así como comunicarse a los interesados, estos son: la empresa y la representación de los trabajadores. Naturalmente, la resolución es vinculante e inmediatamente ejecutable.

En el procedimiento para la resolución de controversias mediante la designación de un árbitro, será la propia comisión permanente la que se encargue de la tarea de designar y nombrar árbitro. Para ello, elegirá por unanimidad, al menos, cuatro personas, profesionales independientes, expertos e imparciales. No obstante, si las partes llegasen

a un acuerdo sobre el árbitro, podrán designar ellos mismos al elegido. El árbitro designado, bien por la Comisión Permanente, bien por las partes en común, dispone de veinticuatro horas para abstenerse por los motivos que considere oportunos y los cuales no se entran a valorar. Actualmente, existe el mismo plazo para que las partes lo recusen. A ambas posturas, les sucede una nueva designación.

Si llegados a esta fase todas las explicaciones precedentes no funcionasen, la figura de arbitro será designada en el seno del Consejo mediante la Comisión Permanente, rigiéndose a través del procedimiento relativo a la actuación del Consejo y ya explicado en líneas anteriores.

Una vez determinado el árbitro, se comunica el plazo máximo en el que debe dictar el laudo y las medidas de apoyo que se garantizan por si fueran necesarias para la decisión adoptada. Para facilitar su labor y con el fin de que sea una decisión acorde a derecho, el árbitro podrá requerir la comparecencia de las partes o solicitar toda aquella documentación que considere complementaria.

En cuanto a la forma y a las características del laudo que finaliza el conflicto cabe destacar que deberá ser motivado y que en primer lugar debe pronunciarse sobre la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción si las hubiera. En caso de no darse dicha concurrencia y de que el laudo así lo declare, la consecuencia inmediata es que no procede la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Este apartado es idéntico al procedimiento que sigue el consejo: cuando se aprecie la concurrencia de las causas, el árbitro 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.

Para finalizar comentar que el árbitro resolverá y comunicará el laudo, dentro del plazo máximo establecido, a la Comisión y a las partes afectadas por el conflicto. En todo caso, será vinculante e inmediatamente ejecutivo, procediéndose a su registro y depósito en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (REGCON).

9. Efectos y vigencia del acuerdo de inaplicación.

La finalidad de la inaplicación de un convenio colectivo, además de la que venimos reiterando a lo largo de la exposición como es dejar de aplicar determinada regulación, es sustituir estas por unas nuevas condiciones de trabajo más adecuadas a la situación temporal en la que se ve inmersa la empresa. Por ello es lógico afirmar que el acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables. Es importante acentuar para el lector que sin regulación alternativa a las convencionales cláusulas, no hay descuelgue.

Analizando el contenido del artículo 82 del ET, extraemos la redacción que dice que la eficacia vinculante de los Convenios Colectivos se extiende durante todo el tiempo de su vigencia. Como excepción, regula la posibilidad de inaplicar algunas de las condiciones previstas siempre que concurran las causas que establece. Por lo que el acuerdo contendrá la duración, la cual no podrá prolongarse más allá de la entrada en vigor de un nuevo convenio de empresa.

En ningún momento se establece en la norma que dicho precepto autorice a los negociadores del pacto modificativo a fijar una vigencia de ese concierto diferente a la que resulta de la aplicación del convenio que se modifica puesto que se trata de una novación que no tiene carácter extintivo. La única referencia que contiene la misma es que limita la vigencia solo al término del plazo pactado o a la sustitución de dicho convenio por otro nuevo. Ambas gestiones, pondrán fin a la inaplicación. “Lo que indica la imposibilidad de retroacción de efectos porque lo nuevo es antónimo de lo antiguo y la norma nueva sólo es aplicable a partir de su creación. Y es lógico que así sea porque el Convenio Colectivo regula las condiciones del trabajo que se va a realizar, el futuro, pero no los derechos ya nacidos y consumados por pertenecer ya al patrimonio del trabajador”²⁴.

²⁴ Recurso Núm. CASACIÓN 206/2014 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

10. Control judicial de la resolución.

Los efectos de la inaplicación del convenio colectivo han tenido una trascendencia fundamental en los tribunales. Regular una condición conlleva necesariamente determinar su cumplimiento. De nada serviría ejecutar el procedimiento al completo para que en la coyuntura temporal pertinente no se llevara a cabo. Al ser numerosas las ocasiones en las que el Tribunal Supremo se ha pronunciado sobre estas cuestiones litigiosas, actualmente se puede certificar que existe una jurisprudencia consolidada al respecto.

En relación al control sobre los pactos de inaplicación, este se encuentra limitado ya que cuando existe acuerdo se presume que concurren las causas justificativas que desembocan en el descuelgue. Por lo que solo deben ser impugnados ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abusos de derecho. No obstante, las aludidas por la norma no son las únicas causas posibles en relación a la impugnación de un acuerdo ya que resulta obvio que se pueda alegar falta de respeto de las reglas procedimentales y falta de legitimación por parte de los sujetos que adoptan dicho acuerdo.

Para concluir con el desarrollo de este epígrafe, destacar que en cuanto a las vías procesales aplicables a cada uno de estos supuestos en principio, para la impugnación de los acuerdos de inaplicación habría que recurrir al proceso de conflictos colectivos, mientras que el procedimiento de impugnación de convenios colectivos hace referencia únicamente a los convenios estatutarios. Las demandas individuales, en su caso, se sustancian mediante el procedimiento ordinario y por último, los laudos emitidos por un arbitraje de mutuo acuerdo y las decisiones de la CCNCC, tienen la misma eficacia que un acuerdo directo por lo que pueden ser impugnados conforme al procedimiento y a las causas previstas por el artículo 91 del ET, esto es, a través del proceso de impugnación de convenios colectivos.

11. Conclusiones.

En la investigación anteriormente redactada, se ha profundizado en la inaplicación de los convenios colectivos en general y en su procedimiento y sus requisitos en particular. Para ello, en primer lugar, se ha situado al lector en el marco histórico de las reformas laborales surgidas en los últimos años con el objetivo de que se conozcan los precedentes que conforman el contexto jurídico actual en el que se desenvuelven los convenios colectivos. Una vez conocidos del entorno de la figura protagonista, se explica la diferencia entre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la inaplicación del convenio colectivo como tal, imprescindible para saber qué procedimiento aplicar cuando nos encontremos con el conflicto. Es importante comprender adecuadamente y manejar con soltura los conceptos y las diferencias tratadas en las dos secciones anteriores ya que se llega a los apartados álgidos de la memoria. Incluso es así que podemos afirmar que debido a su legislación y a sus detalles es la parte con mayor complejidad de la redacción. En ella se explican las causas necesarias para que se produzca legalmente una inaplicación, las condiciones de trabajo susceptibles de ser inaplicadas y los trámites que deben concurrir. Finalmente, se realiza una exposición de los órganos de resolución externos que se encargan de solucionar el conflicto si no ha habido acuerdo alguno con anterioridad.

En cuanto a la opinión subjetiva que merece el trabajo, considero que he cumplido con los objetivos iniciales y que he explicado detalladamente cada apartado. Sin embargo, sí que me gustaría, y lo dejo como propuesta para futuras investigaciones que se analizara la proporcionalidad de tomar una medida de tal trascendencia como es la inaplicación del convenio colectivo en relación a la repercusión que produce a los trabajadores afectados. A mi parecer, existen vacíos legales respecto a esta compleja problemática. No entro a valorar la dificultad de legislar cada caso concreto individualmente ya que actualmente es inviable debido a la carencia de recursos necesarios para ello pero sí creo imprescindible un amparo suficiente al que acogerse cuando la situación de la empresa no sea crítica. Como ya hemos estudiado, en ocasiones se inaplican convenios colectivos por el mero hecho de no obtener los mismos beneficios que en ejercicios anteriores cuando realmente esto no significa que la entidad este en quiebra ni mucho menos. En otras palabras: no obtener idénticos ingresos en dos ejercicios diferentes no tiene por qué representar pérdidas en la empresa pero sí en los trabajadores de

confirmarse dicha inaplicación. Estos continúan prestando sus servicios exactamente de la misma manera para obtener una recompensa inferior cuando posiblemente la menor ganancia se deba a factores externos y no de productividad. Argumento esta idea como una crítica constructiva que ayude a mejorar las relaciones laborales frágilmente vulnerables en la actualidad matizando que en ningún momento pretendo poner en duda la justicia de este país.

12. Bibliografía.

GÓMEZ, S; CONTRERAS, I Y GRACIA, M.D (2013). *Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008*. Web: <http://www.iese.edu/es/files/ReformasLaborales.pdf>

ALONSO, R. (2012). *Reforma de la negociación colectiva. La inaplicación del convenio*. Web: <http://convenios.blogs.lexnova.es/2012/08/09/la-inaplicacion-del-convenio/>

Elpaís.es (2012). *Tres décadas de reformas laborales*. Web: http://economia.elpais.com/economia/2012/02/10/actualidad/1328866949_808378.html

VELAZQUEZ, L. (2016). *Las reformas laborales en España: su historia*. Web: <http://trabajo.excite.es/reformas-laborales-en-espana.html>

Elpaís.es (2010). *Cronología de las reformas laborales en España*. Web: http://economia.elpais.com/economia/2010/06/15/actualidad/1276587186_850215.html

ARADAS, A. (2017). *El procedimiento de descuelgue*. Web: <http://www.cuestioneslaborales.es/el-procedimiento-de-descuelgue/>

Artículo 41.4 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores. (s.d). Web: <https://elintercambiador2000.wordpress.com/2014/02/06/articulo-41-4-y-82-3-del-estatuto-de-los-trabajadores/>

MERINO, L. (2017). *El ORECLA como solución extrajudicial de conflictos laborales*. Web: http://www.orecla.com/orecla.php?id_cliente=105

Europapress.es (2008). *El ORECLA absorberá las competencias de mediación y conciliación laboral de la UMAC a partir de febrero de 2008*. Web: <http://www.europapress.es/cantabria/noticia-orecla-absorbera-competencias-mediacion-conciliacion-laboral-umac-partir-febrero-2008-20071002150827.html>

Decisiones sobre inaplicación de Convenios Colectivos. (s.d). Web: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Inaplicacion/index.html

LÓPEZ, L (2016). *Acuerdo de descuelgue, irretroactividad y diferencias con el convenio colectivo de aplicación*. Web: <http://www.gomezacebo-pombo.com/media/k2/attachments/acuerdo-de-descuelgue-irretroactividad-y-diferencias-con-el-convenio-colectivo-de-aplicacion.pdf>

DANÉS, J. (2014). *La ultraactividad de los Convenios Colectivos*. Web: <http://www.citapreviainem.es/la-ultraactividad-de-los-convenios-colectivos/>

ARADAS, A. (2018). *Todo sobre la vigencia del Convenio Colectivo*. Web: <http://www.cuestioneslaborales.es/la-vigencia-del-convenio-colectivo/>

OCAÑA, L. (2014) *La imposible retroactividad plena de los Convenios Colectivos*. Web: http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_1500_3.pdf

MENÉNDEZ, U (2014). *Derecho laboral*. Web: http://www.uria.com/documentos/circulares/645/documento/4962/117_Febrero_2014.htm?id=4962

NAVARRO, F (2012). *La reforma del marco normativo de la negociación colectiva*. Web: http://www.aedtss.com/images/stories/301_Ponencia_Federico_Navarro.pdf

CRUZ, J; GARCÍA, I; GOERLICH, J.M Y MERCARDER, J. (2017). *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. Madrid, España. Ed. Lex Nova.

