

# **LA INAPLICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS.**

# **THE NON APPLICATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT.**

*Máster en Dirección de Recursos Humanos*

*Alumno: Emilio Carreño Quintero*

*Tutora: Gloria Rojas Rivero*

*Curso Académico: 2019-2020*

*Convocatoria: Septiembre*

*Universidad de La Laguna*

## Índice:

<i>Abreviaturas</i> .....	<i>Pág.3</i>
<i>Resumen</i> .....	<i>Pág.4</i>
<i>1. Introducción</i> .....	<i>Pág. 5-6</i>
<i>2. Inaplicación y Descuelgue: Historia y Concepto</i> .....	<i>Pág. 7-10</i>
<i>3. Ámbito del Descuelgue</i> .....	<i>Pág. 11-13</i>
<i>4. Causas Justificativas</i> .....	<i>Pág. 14</i>
- <i>Económicas</i> .....	<i>Pág. 15-16</i>
- <i>Técnicas</i> .....	<i>Pág. 17</i>
- <i>Organizativas</i> .....	<i>Pág. 17</i>
- <i>Productivas</i> .....	<i>Pág. 17-18</i>
<i>5. Materias Objeto de Inaplicación</i> .....	<i>Pág. 19-21</i>
<i>6. Procedimiento de Descuelgue</i> .....	<i>Pág. 22-24</i>
<i>7. Acuerdos Interprofesionales Estatales o Autonómicos</i> .....	<i>Pág. 25-26</i>
<i>8. Papel de la CNCC</i> .....	<i>Pág. 27-29</i>

9. *Procedimiento ante la CCNCC*.....Pág. 30-32

*Decisión a adoptar:*

- *En el seno de la Comisión*.....Pág. 33

- *Mediante la designación de un árbitro*.....Pág. 34-35

10. *Constitucionalidad del Descuelgue: Análisis Jurídico*.....Pág. 36-41

11. *Conclusiones*.....Pág. 42-44

12. *Normativa y Jurisprudencia*.....Pág.45

13. *Bibliografía*.....Pág. 46-47

***Abreviaturas:***

*C.E: Constitución Española:*

*CC: Código Civil*

*CE: Constitución Española*

*CCNCC: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*

*ET: Estatuto de los Trabajadores*

*ETOP: Económicas, Técnicas, Organizativas, Producción*

*RDL: Real Decreto Ley*

*SSTC: Sentencia del Tribunal Constitucional*

*SSTS: Sentencia del Tribunal Supremo*

*SS: Seguridad Social*

*TC: Tribunal Constitucional*

***Resumen:***

El objetivo del presente trabajo es analizar uno de los procesos laborales detallados en el Estatuto de los Trabajadores (ET), la inaplicación del convenio colectivo, el cual se encuentra regulado en el artículo 82.3. La modificación de este artículo en el año 2012 amplió las posibilidades para que las empresas puedan proceder al descuelgue del convenio colectivo aumentando las causas justificativas y las materias, todo esto para tratar de evitar la destrucción del empleo a consecuencia de la crisis económica iniciada en el año 2008, cuyos efectos, aunque en menor medida, prevalecen en la actualidad. La evolución del artículo a lo largo de los años ha favorecido la flexibilidad interna en las empresas y por ello las posibilidades de inaplicar dichas condiciones. Todo esto conlleva un procedimiento en el que intervienen varias partes y es necesario delimitar el papel que ejerce cada uno para entender este concepto, así como el papel que ejercen nuevos organismos sobre el desarrollo de este.

***Abstract:***

The objective of this work is to analyze one of the labor processes detailed in the Workers Statute, the non application of the collective agreement, which is regulated in article 82.3. The modification of this article in 2012 expanded the possibilities for companies to proceed with the removal of the collective agreement by increasing the justifying causes and matters, all this to try to avoid the destruction of employment as a result of the economic crisis that began in the 2008, whose effects although to a lesser extent, prevail today. The evolution of the article over the years has favored internal flexibility in companies and therefore the possibilities of not applying these conditions, all this entails a procedure in which several parties intervene and it is necessary to define the role that each one exercises to understand this concept, as well as the role of new organisms on the development of this.

## ***1. Introducción***

En el presente trabajo se pretende analizar la evolución del artículo 82.3 del ET, en dicho artículo se regula el régimen de inaplicación de los convenios colectivos, modificado a raíz de la reforma laboral de 2012 que surge como resultado de la publicación del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y la Ley 3/2012, de 6 de julio, del mismo nombre. Dicho mecanismo trae consigo diversas interpretaciones a la luz de la redacción de este, además de la opinión subjetiva de aquellas partes involucradas en el proceso, principalmente trabajadores y empresarios.

Este procedimiento establece según diferentes autores una clara excepción a la eficacia de los convenios colectivos, permitiendo a las empresas desvincularse de condiciones de trabajo específicas alegando una serie de causas que se clasifican en económicas, técnicas, organizativas o de producción. Esta desvinculación a su vez provoca la aplicación de otras condiciones en la empresa, cuya duración viene recogida en el propio artículo y esta será hasta la aplicación de un nuevo convenio colectivo. Es lógico suponer que estas nuevas condiciones aplicables resultarán más ventajosas para la empresa, en virtud de la finalidad de la reforma laboral, cuyo objetivo principal es salvaguardar la actividad económica de las empresas y evitar que el despido sea la primera opción a tomar.

Además, se analizará como a lo largo de los años las reformas trascurridas han transformado dicho artículo dando lugar a la aparición de múltiples polémicas, afirmando incluso que se ha conseguido desvirtuar el derecho a la negociación colectiva, ampliando las posibilidades de la parte empresarial para adoptar el descuelgue de condiciones a estudiar, puesto que la redacción en la ley de nuevas causas y condiciones no son los únicos aspectos que favorecen a los empresarios, ya que además, el proceso detallado en el artículo 82.3 establece diversos mecanismos a adoptar en caso de que no exista acuerdo entre las partes legitimadas para negociar.

Por ello en este trabajo se realizará un análisis sobre la inaplicación del convenio colectivo en todas sus vertientes, desde su aparición en nuestro ordenamiento jurídico hasta la evolución actual, así como los cambios más significativos para así comprobar si esta institución jurídica contribuye realmente a la desvirtuación de la negociación colectiva consagrada tanto en la Constitución Española como en el ET.

## 2. Inaplicación y Descuelgue: Historia y Concepto

El descuelgue del convenio colectivo hace referencia según Valdés Dal-Ré “a la facultad concedida a las empresas en situación económica negativa de huir de la disciplina de las condiciones laborales fijadas en el convenio sectorial aplicable,”<sup>1</sup> definición que se amplía tras la reforma, permitiendo también el descuelgue de los convenios de empresa. Según Gorelli Hernández el descuelgue de condiciones de trabajo es una institución “nueva”<sup>2</sup> dentro del derecho español, aunque no es novedosa ya que este descuelgue ha evolucionado a lo largo de los años ampliando su alcance. Dicho concepto se cita por primera vez en el *Acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación Colectiva de 5 de enero de 1980*, otorgando a las empresas en su artículo 4 la posibilidad de inaplicar los porcentajes de incremento salarial. Sin embargo, exigía acreditar de manera objetiva y fehaciente situaciones de pérdidas mantenidas o déficit, por lo que su aplicación en un inicio no era tan sencilla.

Es a partir de la reforma laboral del ET en el año 1994 cuando se hace mención en nuestro ordenamiento jurídico al descuelgue salarial<sup>3</sup>. Esta reforma modificó el artículo 82.3 del ET quedando así establecida la primera referencia a la posibilidad del descuelgue:

*“Los artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que se relacionan a continuación quedan modificados en los siguientes términos:*

*Uno. El apartado 3 del artículo 82 queda redactado de la siguiente forma:*

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

---

<sup>1</sup>VALDÉS DAL-RÉ, F. (2013). “Los procedimientos de inaplicación de los convenios colectivos: descuelgue salarial y modificación sustancial de las condiciones de trabajo”, pág 15.

<sup>2</sup>GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2013). “El descuelgue de condiciones del convenio colectivo estatuario”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Año 2013. ADAPT, University Press. Vol.1 número 1, pág 2.

<sup>3</sup> Ley 10/1994, de 19 de mayo. Pese a que se hace referencia al descuelgue salarial, aún dicha institución no presentaba la evolución actual, al regular únicamente dicha materia salarial.

*Sin perjuicio de lo anterior, los Convenios Colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.*

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

Con el inicio de la crisis económica en el año 2008 el país sufrió un grave desequilibrio económico y financiero, traduciéndose esto en la destrucción de empleo, así como elevadas tasas de desempleo que se acercaban al 20% y que ponían en riesgo la estabilidad económica<sup>4</sup>. Por ello el Gobierno optó por la adopción de medidas para tratar de paliar sus efectos y tratar de reconducir la economía del país. Debido a dicha contingencia el ET sufrió una serie de reformas que afectan sobre todo al ámbito de la Negociación Colectiva, estas fueron:

- 1. El Real Decreto Ley 10/2010 de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.*
- 2. La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*
- 3. RDL 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva,*

---

<sup>4</sup> Real Decreto Ley 10/2010 de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma de trabajo. Disposición General Primera.

4. *Real Decreto–Ley 3/ 2012, de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.*
  
5. *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.*

Este entramado legislativo ha favorecido la flexibilidad de la inaplicación de condiciones laborales, puesto que como asegura Gorelli Hernández (2013):

“La regulación actual supone una enorme facilidad para modificar lo pactado por las partes en convenio colectivo, afectando a un conjunto de materias muy amplias y sobre todo esenciales para la relación laboral, de manera que hoy tenemos un descuelgue mucho más fácil y mucho más amplio en su contenido; tanto que en la práctica viene a configurarse como una institución que no es extraordinaria, sino que se configura como una posibilidad que puede aplicarse con absoluta normalidad en las empresas.”<sup>5</sup>

Entrando un poco más en esta materia cada una de las normas nombradas anteriormente ha contribuido a la evolución del concepto a estudiar. En primer lugar, nos encontramos con el RDL 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma laboral y la Ley 35/2010, de 17 de septiembre de mismo nombre, en estas normativas se establece la posibilidad que por acuerdo entre la empresa y aquellos representantes de los trabajadores con legitimación a la hora de negociar un convenio puedan, previo desarrollo de consultas inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios de ámbito superior a la empresa y se establece como causa principal la económica, es decir cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa puedan verse dañadas como consecuencia de la aplicación de dicho régimen afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

---

<sup>5</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2013). “El descuelgue de condiciones del convenio colectivo estatuario”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Año 2013. ADAPT, University Press. Vol.1 número 1, pág 23.

Ahora bien, es en el RDL 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva donde se amplía la definición anterior, otorgando a las empresas la posibilidad de la inaplicación del régimen salarial cuando la empresa presente una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma. Por lo que observamos como ya se flexibilizan las causas económicas, al no establecer el propio RDL el alcance de dichas pérdidas, aspecto que será analizado más adelante.

Por medio del RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma laboral y la Ley 3/ 2012, de 6 de julio del mismo nombre, se amplian las causas para proceder a la inaplicación de condiciones además de las materias, puesto que anteriormente solo se permitía el descuelgue salarial. También se hace referencia al alcance de la inaplicación, la cuál solo podía realizarse sobre los convenios de sector, ampliando su alcance a los convenios de empresa lo que denomina Cruz Villalón como “Autodescuelgue.”<sup>6</sup> Además se amplió el papel de la CCNCC por medio del cuál este órgano ejerce una función decisoria para la resolución de este procedimiento, como se verá en los apartados siguientes.

---

<sup>6</sup> CRUZ VILLALÓN, J. (2012). “El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma del 2012”, *Revista de Derecho Social* n° 57 (2012), pág. 7-8

### 3. *Ámbito del Descuelgue*

Para analizar todos los aspectos a estudiar en este trabajo es importante conocer el significado del concepto de *Negociación Colectiva*, puesto que este concepto presenta una importancia capital en virtud de que mediante este mecanismo se regulan las condiciones laborales en nuestro ordenamiento jurídico, con la participación de manera conjunta entre empresarios y trabajadores a través de sus representantes. Este instrumento según el artículo 2 del Convenio 154 de la OIT<sup>7</sup>: “*comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:*

- A) *fijar las condiciones de trabajo y empleo, o*
- B) *regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o*
- C) *regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez”.*

Una vez reguladas estas condiciones se obtiene como resultado final el Convenio Colectivo, siendo este el resultado de la negociación colectiva cuya definición se encuentra en el artículo 82.1 del ET: “*Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva”.*

Es necesario incidir en los tipos de convenio para una mejor comprensión del tema a tratar en este trabajo, por ello se procederá una vez definido a analizar las partes más relevantes del mismo.

En primer lugar, estos se clasifican en estatutarios o extraestatutarios. La principal diferencia entre estos convenios radica en su eficacia, ya que los convenios colectivos

---

<sup>7</sup> CONVENIO N.º 154, OIT, sobre la negociación colectiva, 1981.

estatutarios se rigen por las normas del ET y tienen plena eficacia en el momento que son adoptados, siendo esta eficacia general. Estos acuerdos se realizan en virtud de la potestad negociadora otorgada por el artículo 37.1 de la CE en el que se establece que *“la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.”* En cambio, los extraestatutarios son objeto de una regulación informal entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, limitando su influencia a aquellos trabajadores que firmen dicho convenio.

El mecanismo estudiado en el presente trabajo por el que se procede a la inaplicación únicamente afecta a los convenios colectivos estatutarios aquellos que se negocian conforme al Título III del ET<sup>8</sup>, mientras que los convenios colectivos negociados al margen de dicho título, los extraestatutarios, se regirán por las directrices marcadas en el artículo 41 referente a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Otra diferencia principal radica a la hora de la resolución de la discrepancia, para la inaplicación del convenio es necesario el acuerdo entre las partes o en caso de no lograrse tal acuerdo en el periodo de consultas, acudiendo a los procedimientos citados en el artículo 82.3 del ET. En lo referente a las modificaciones sustanciales del artículo 41 una vez no se ha llegado a un acuerdo por medio del periodo de consultas, el empresario puede imponer la modificación de manera unilateral.

Respecto a la duración también existe una diferencia significativa entre estos procedimientos, ya que en el caso de las modificaciones del artículo 41 del ET estas se pueden mantener de forma indefinida, a diferencia de aquellas materias susceptibles de inaplicación conforme al artículo 82.3 del ET, que tendrá una duración determinada siendo esta la que las partes fijen en el proceso o hasta la aplicación de un nuevo convenio<sup>9</sup>. Teniendo también la inaplicación de convenios la facultad de que afecta a

---

<sup>8</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2013). "El descuelgue de condiciones del convenio colectivo estatuario", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Año 2013. ADAPT, University Press. Vol.1 número 1. pág 4.

<sup>9</sup>GALA DURÁN. C. (2013) "La modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la modificación de las condiciones de trabajo y la inaplicación del convenio colectivo como instrumentos de mantenimiento del empleo en la empresa", pág 12.

todos los trabajadores de una empresa, mientras que las modificaciones sustanciales pueden realizarse a trabajadores de manera individual o colectiva<sup>10</sup>.

Además, en el propio ET en el apartado 3 del artículo 41 se establece la posibilidad de que el trabajador que ha sido afectado por la modificación sustancial rescinda su contrato percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio. Sin embargo, los trabajadores que sufran la inaplicación de condiciones de trabajo por la vía del artículo 82.3 no tendrán este derecho.

Una vez comprendidas las diferencias principales entre ambos convenios se procederá a analizar las causas y las materias redactadas en el ET para proceder a la inaplicación de las condiciones, por lo que nos centramos en el convenio colectivo estatutario, el cuál presenta una eficacia “erga omnes”, es decir que presenta una eficacia general y afecta a todos los trabajadores y empresarios.

---

<sup>10</sup>Artículo 41. 2 del ET: *Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a:*

- a) *Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.*
- b) *El diez por ciento 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.*

*Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.*

#### ***4. Causas justificativas***

Una vez comprendido el significado del descuelgue y las principales diferencias existentes entre los tipos de convenio, se analizarán las causas por medio de las cuales el empresario puede iniciar el procedimiento de inaplicación de determinadas materias.

Como se ha mencionado en los apartados anteriores, el convenio colectivo estatutario tiene plena eficacia jurídica y obliga a las partes a su cumplimiento, aun así, las sucesivas reformas llevadas a cabo han dotado a las empresas de una mayor flexibilidad a la hora de adoptar esta medida. Sin embargo, existe un límite casual, es decir un límite a la hora de proceder a la inaplicación de las determinadas materias y esto es la concurrencia de causas justificativas, ya que el empresario no puede tomar esta decisión de manera unilateral incurriendo en una violación del artículo 37.1 de la C.E donde se recoge la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y los empresarios.<sup>11</sup>

En el artículo 82.3 del ET se establece la tipología de las causas siendo estas económicas, técnicas, organizativas o de producción, estas últimas tres son relativamente nuevas como se ha mencionado anteriormente, creadas durante la reforma del año 2012. Estas causas amparan al objetivo principal de la reforma otorgando un abanico de posibilidades a la empresa para proceder a descolgarse el convenio.

---

<sup>11</sup>Art 37.1, Constitución Española. Publicado en: «BOE» núm. 311, de 29/12/1978.

- **Económicas**

Esta es la primera de las causas establecidas en el artículo 82.3 ET para proceder al descuelgue, hace referencia a cuando en los resultados de la propia empresa se desprenda una situación económica negativa y se enumeran casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. Se especifica en el artículo que *“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”*<sup>12</sup>.

Analizando el artículo se observan cuestiones que provocan dudas en torno a la redacción del mismo. En primer lugar, cuando se habla de la existencia de pérdidas actuales o previstas, así como la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas de la empresa, no se especifican en el artículo datos económicos acerca de dichas pérdidas, por lo que la empresa podría optar por esta vía en caso de una reducción de las ganancias<sup>13</sup>, interpretando que cualquier pérdida la posibilita.

En lo referente a las pérdidas previstas también cabe a interpretación propia, ya que permite que la empresa se descuelgue del convenio por esta causa sin ni siquiera conocer el alcance de las pérdidas que tendrá la propia empresa.

Además, en el artículo se especifica cuando las pérdidas que la empresa tenga podrán catalogarse como persistentes y se establece cierto requisito temporal, el de los dos trimestres y la comparación de estos con los del año anterior, encontrándonos en la misma tesitura, la duda en torno a esa disminución, pues cabe la posibilidad que la empresa presente una disminución de sus ingresos, pero aun así continúe obteniendo beneficios.

---

<sup>12</sup> 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. «BOE» núm. 255, de 24/10/2015.

<sup>13</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2013). “El descuelgue de condiciones del convenio colectivo estatuario”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Año 2013. ADAPT, University Press. Vol.1 número 1, pág 7.

Pese a que la interpretación puede llevar a confusión y a pensar en la posibilidad de que la empresa pueda aprovecharse de alguna manera para proceder al descuelgue, es necesario destacar que existe un límite legislativo inviolable, es decir a la hora de proceder en cualquier ámbito del derecho en nuestro país, siempre debe primar el correcto uso del derecho, estableciendo el artículo 7.2 del Código Civil, un límite a una posible actitud lesiva del empresario:

*“La Ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial del mismo. Todo acto u omisión que por la intención de su autor, por su objeto o por las circunstancias en que se realice sobrepase manifiestamente los límites normales del ejercicio de un derecho, con daño para tercero, dará lugar a la correspondiente indemnización y a la adopción de las medidas judiciales o administrativas que impidan la persistencia en el abuso”.*

- ***Técnicas***

Según el ET este tipo de causas concurren cuando en el seno de la organización empresarial se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción. Estas causas hacen referencia a procesos que requieran una actualización de medios tecnológicos para poder seguir realizándolos ya que en caso de no hacerlo la propia empresa podría perder capacidad productiva y por ende pérdidas económicas.

- ***Organizativas***

Las causas organizativas son aquellas que se dan cuando se producen cambios en los ámbitos de los sistemas y en los métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción. Esta causa hace referencia a la necesidad de reinención constante que la empresa debe tener, ya que la evolución de los mercados de trabajo hace necesario la adaptación de las empresas a los mismos.

- ***Productivas***

Las causas productivas se dan cuando se producen cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende incorporar al mercado. Es decir, estas causas hacen referencia al resultado de los procedimientos del trabajo en la empresa, tanto del producto como del servicio, puesto que, si existe un cambio en la demanda de los consumidores, lógicamente esto va a repercutir en la empresa de manera negativa.

Las causas anteriores producto de la reforma laboral del año 2012 refuerzan la idea de la evolución del descuelgue hacía una institución que puede ser aplicable con cierta normalidad en la empresa, ya que, en redacciones anteriores, en lo referente a dichas

causas, la empresa únicamente podía optar por la inaplicación de condiciones en base a una única causa económica<sup>14</sup>.

Es lógico pensar que estas causas van a favorecer a las empresas para proceder al descuelgue de condiciones, puesto que en el momento en el que una empresa atraviese una situación económica negativa, podrá analizar que causa se adecua mejor a la contingencia que padece, ya que las causas pueden estar relacionadas entre sí. Las causas económicas y productivas se entrelazan, puesto que las productivas definidas anteriormente hacen referencia a la demanda de los productos que la empresa incorpora al mercado, por lo que un cambio en la demanda por parte de los consumidores puede producir drásticos cambios en la economía empresarial.

Es necesario destacar en que la redacción de los preceptos en la propia ley en el artículo 82.3 se establece la misma expresión “entre otros”<sup>15</sup> que establece en el artículo 41 del ET, lo que en este caso esta expresión va ligada a las causas técnicas, organizativas y productivas y no a las materias como en las modificaciones sustanciales, por lo que las posibilidades se amplían al no tasarse de manera concreta, dando lugar a generar mayor polémica.

---

<sup>14</sup>GORELLI HERNÁNDEZ., J. (2013). “El descuelgue de condiciones del convenio colectivo estatuario”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Año 2013. ADAPT, University Press. Vol.1 número 1, pág 6.

<sup>15</sup>Artículo 82.3, ET.

## 5. Materias Objeto de inaplicación

Una vez analizadas las causas existentes para proceder al descuelgue se analizarán aquellas materias que son susceptibles de ser inaplicadas. Antes de la introducción de la última reforma en nuestro ordenamiento jurídico, únicamente se procedía al descuelgue salarial por medio del artículo 82 del ET. Como se ha visto anteriormente dicha reforma ha aumentado las causas justificativas para proceder al descuelgue y además también han aumentado el número de materias susceptibles de ser inaplicadas, materias que anteriormente únicamente se modificaban por el artículo 41 del ET referido a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, ahora también pueden ser objeto de inaplicación por el artículo 82.3 del ET.

El descuelgue no significa que el empresario pueda sustituir todas aquellas materias establecidas en el convenio, ya que únicamente podrá sustituir aquellas que se encuentran reguladas en la ley, en concreto las materias del artículo 82.3 del ET, siendo este un listado cerrado<sup>16</sup>.

Según Cruz Villalón las materias relativas al descuelgue del artículo 82.3 son casi idénticas a las materias redactadas para las modificaciones sustanciales, además este autor hace referencia a que la lista del artículo 41 es una lista abierta ya que una vez enunciadas las materias, se establece la expresión “entre otras” como se ha mencionado anteriormente, dando la posibilidad a la ampliación de dichas materias, a diferencia de la lista del artículo 82 que en la redacción se establece las materias a inaplicar eliminando dicha expresión. Además, se observa la introducción de las mejoras voluntarias de la Seguridad Social en esa lista del artículo 82.3 ya que en caso contrario no se podría inaplicar las condiciones relacionadas con este apartado<sup>17</sup>. Cruz Villalón incide en la importancia de este aspecto, ya que el artículo 41 del ET podría incorporar las mejoras voluntarias de Seguridad Social gracias a esta redacción, a diferencia del

---

<sup>16</sup> (STS 5792/2014 de Madrid de 17/12/2014), en esta sentencia, se establece el carácter de listado cerrado de la lista del artículo 82.3 del ET.

<sup>17</sup> CRUZ VILLALÓN, J. (2012). “El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma del 2012”, *Revista de Derecho Social* n° 57 (2012), págs. 7-8.

artículo 82.3 del ET, que excluye aquellas materias que no se encuentren en la lista. Las materias que pueden ser objeto de inaplicación por este procedimiento son:

- 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*

A la vista está que se han ampliado un gran número de materias, resaltando además de la cantidad, el contenido de estas, puesto que se configuran como un contenido básico y esencial de los derechos laborales de los trabajadores. Anteriormente solo se permitía el descuelgue de las condiciones salariales establecidas en el apartado d), la ampliación equipara dichas materias a las del artículo 41 del ET, añadiendo además como he mencionado anteriormente las mejoras voluntarias de la acción protectora de la SS, materia exclusiva del artículo 82.3 y que presenta una importante salvedad a tener en cuenta.

Estas mejoras, las define García Becedas como: “ *aquel conjunto plural de técnicas protectoras de naturaleza privada y carácter voluntario que, complementando o suplementando los regímenes públicos de la SS, tratan de garantizar a sus beneficiarios la más elevada tasa de sustitución de las rentas de activo*”<sup>18</sup>.

Margarita Ramos Quintana confirma la voluntariedad de estas mejoras, puesto que proceden de la voluntad unilateral del empresario y pueden desarrollarse mediante complementos en las prestaciones de incapacidad laboral transitoria, invalidez provisional o permanente, jubilación, muerte y supervivencia entre otras.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> GARCÍA BECEDAS, G. (1993). “Seguridad Social Complementaria en España”, *III Congreso Nacional de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch (Alicante), pág 20.

Muchas materias son prestaciones que el propio trabajador recibirá cuando finalice su contrato con la empresa, incluso trabajadores que prestaban servicios en la misma pueden estar recibiendo estas prestaciones, por lo que cabe la posibilidad de que por esta vía se extinga dicho derecho, no pudiendo participar en el proceso al no formar parte de la empresa.

---

<sup>19</sup> RAMOS QUINTANA, M I. (1994).“ Mejoras voluntarias de la Seguridad Social: La mejora directa de prestaciones”, *DS Vol. 2, Enero-Diciembre 1994, pág 34*

## ***6. Procedimiento de Descuelgue***

El procedimiento de descuelgue se detalla en el artículo 82.3 del ET y es el que permitirá o no la inaplicación de las condiciones laborales previstas en los convenios estatutarios. Se realiza a través del acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, para ello en primer lugar debe existir un periodo de consultas conforme a lo establecido en el artículo 41.4 del ET. En este procedimiento el empresario no puede de forma unilateral imponer su decisión al no llegar a un acuerdo, ya que en este caso se estaría incurriendo a la violación del derecho a la negociación colectiva establecido en el artículo 37 de la CE.

El empresario negociará con los representantes de los trabajadores, además de otorgar la ley la posibilidad a las secciones sindicales, siempre que, tengan representación la mayoritaria entre los miembros del comité de empresa o delegados de personal, pudiendo el empresario atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que esuviera integrado, en caso de no existir representación la ley abre una vía posibilitando la creación de una comisión de tres miembros como máximo, la cual estará integrada por trabajadores de la empresa y elegidos de manera democrática, o una comisión con las mismas características con la salvedad que, serán designados según la representatividad por los sindicatos mas representativos del sector al que pertenece la empresa y que tengan legitimidad para negociar el convenio colectivo de aplicación en la empresa.

Esta comisión deberá formarse en un plazo de 5 días a contar desde el inicio del periodo de consultas, además la falta de designación no puede suponer la paralización del mismo. En el inicio del proceso, la empresa debe notificar a los trabajadores su intención de realizar el descuelgue, además de las causas que justifican el mismo y el inicio del periodo de consulta, cuya duración no podrá exceder de 15 días.

Una vez iniciado dicho periodo, en el transcurso las partes deberán consensuar y tratar las causas que han motivado la decisión de la empresa, además de las posibilidades y medidas existentes para tratar de evitar o reducir los efectos para los trabajadores, negociando siempre de buena fe para la consecución de un acuerdo, finalizando dicho

periodo cuando el acuerdo adoptado obtenga el voto favorable de la mayoría de los miembros.

Ambas partes, empresarios y trabajadores pueden en cualquier momento sustituir el periodo de consultas por el procedimiento de mediación y arbitraje siempre que se realice durante el plazo de 15 días establecido para el periodo de consulta.

El periodo de consultas puede finalizar:

**- *Con Acuerdo:***

Para lo que se requiere una mayoría de los miembros del comité de empresa, los delegados de personal, o de las representaciones sindicales que tengan una mayor representación del comité de empresa. En cambio si se negocia mediante la Comisión el acuerdo exigirá el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

Al finalizar dicho periodo de consultas con acuerdo se entienden que concurren las causas que justifican el descuelgue y en este caso solo se podrá impugnar por la existencia de fraude, dolo coacción o abuso de derecho en su adopción.<sup>20</sup>

En dicho acuerdo se deben determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo además de la duración de las mismas ya que solo podrán estar vigentes como máximo hasta la entrada en vigor un nuevo convenio. Dicho acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral a efectos de depósito.

**- *Sin Acuerdo:***

En este caso cualquiera de las partes podrá solicitar a la Comisión Paritaria del Convenio la resolución del caso, disponiendo esta de un plazo de 7 días para su pronunciación una vez se le plantee la discrepancia a resolver. Cuando las partes del

---

<sup>20</sup> Artículo 82.3 ET: “Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión”

proceso no solicitan la intervención de la Comisión para resolver o bien esta no alcance un acuerdo, las partes deben recurrir a los procedimientos del artículo 83 del ET aquellos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

En el caso en el que los procedimientos anteriores no fueran aplicables o no se haya solucionado la discrepancia, se establece en el artículo 82.3 la posibilidad de las partes de acudir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, para ello la inaplicación debe afectar a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, de lo contrario serán los órganos correspondientes de las comunidades autónomas los encargados de resolver las discrepancias de las empresas situadas en ellas.

Estos podrán adoptar la decisión en su propio seno o por un árbitro designado por ellos mismos, respetando siempre las garantías de imparcialidad en el proceso, además esta deberá dictarse en un plazo no superior a 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto a dichos órganos.

Esta decisión a su vez tendrá la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo podrá ser recurrible en base a los motivos anteriormente mencionados en el artículo 82.3 del ET.

## ***7. Acuerdos Interprofesionales Estatales o Autonómicos:***

Cuando las partes no hayan podido llegar a un acuerdo durante el transcurso del periodo de consultas, o no hayan recurrido a la intervención de la comisión paritaria, en el artículo 82.3 del ET se establece otra posibilidad para la resolución de la inaplicación. Este artículo redirige al artículo 83 donde se regulan los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos mencionados en el apartado anterior.

Estos son acuerdos suscritos entre las organizaciones empresariales más representativas de carácter estatal o autonómico donde se establece el tratamiento establecido en materias de convenio. También los sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria podrán pactar cláusulas en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, con igual finalidad que los acuerdos interprofesionales.

En el RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se establece en su artículo 14 donde se modifica el apartado 3 del artículo 82 del ET, la posibilidad de acudir a los procedimientos mencionados anteriormente, con la particularidad de que se emplea la expresión “podrán”<sup>21</sup>. Sin embargo esta redacción cambia posteriormente con la Ley 3/2012, de 6 de julio, del mismo nombre, ya que, en el mismo artículo 14 emplea el término “deberán”<sup>22</sup>. Esto demuestra que anteriormente no era obligatorio acudir a estos acuerdos, en cambio con la nueva redacción, las partes deberán acudir a estos procedimientos antes de solicitar la intervención de la CCNCC.

Se pueden sacar diversas conclusiones en lo referente a este apartado, en primer lugar y como se ha mencionado, la obligatoriedad de acudir a los acuerdos interprofesionales como medida previa a la CCNCC, obligatoriedad que como se ha comprobado, se ha otorgado durante la reforma del año 2012, además se puede observar que la actuación de la Comisión paritaria en el proceso, no tiene carácter obligatorio, puesto que el mismo ET en su artículo 82.3 establece: “*Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la*

---

<sup>21</sup> Artículo 14 RDL. 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral,

<sup>22</sup> Artículo 14 Ley. 3/2012. De 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

*comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos.”*

Por ello una vez agotada las vías sin haber logrado un acuerdo y como hemos mencionado, el empresario podrá acudir a la CCNCC, órgano que tiene gran importancia en la resolución del conflicto planteado como veremos a continuación.

## 8. *Papel de la CCNCC*

La flexibilidad pretendida por las reformas laborales del año 2012 han favorecido la posibilidad de que las empresas tengan numerosas opciones para proceder al descuelgue de condiciones, esta evolución es visible a lo largo de los años, ya que según Gorelli Hernández, una vez introducida la reforma laboral de 1994 la posibilidad de descuelgue no era tan sencilla, siendo necesario un acuerdo entre las partes negociadoras para proceder a la inaplicación, por lo que, si no existía dicho acuerdo, esto resultaba imposible.

En el procedimiento de descuelgue detallado anteriormente, las partes deben recurrir a la comisión del convenio o a aquellos procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme al artículo 83 del ET, sin embargo la ley incorpora la intervención de la CCNCC en el ámbito estatal y en las CA, de los órganos correspondientes, en el caso de que a través de los medios anteriores no se llegara a un acuerdo.<sup>23</sup>

Según Gorelli Hernández una vez se plantea la solución de la discrepancia a la CCNC se pierde la naturaleza de la negociación colectiva ya que este proceso sustituye la negociación por una respuesta definitiva de carácter heterónoma<sup>24</sup> en el que una tercera parte ajena al conflicto resolverá el bloqueo y por ello una vez se dicte resolución este proceso tiene carácter definitivo, una vez se han agotado las vías establecidas para la negociación ordinaria o las vías de solución alternativas. Además puede solicitar dicho procedimiento cualquiera de las partes, tal y como establece el artículo 82.3 siendo lógico pensar que la parte empresarial, utilizará dicha posibilidad para conseguir la inaplicación deseada.

Como parte importante del proceso, es necesario saber que es la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos la cuál se define como un órgano tripartito integrado

---

<sup>23</sup> CRUZ VILLALÓN, J. (2012). “El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma del 2012”, *Revista de Derecho Social* nº 57 (2012), pág 11.

<sup>24</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2013). “El descuelgue de condiciones del convenio colectivo estatuario”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Año 2013. ADAPT, University Press. Vol.1 número 1, pág 19.

por los representantes de la Administración, de los trabajadores y de los empresarios, creado por la disposición octava de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y cuyo funcionamiento se regula en el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Este órgano tiene importancia capital en el procedimiento de inaplicación de las condiciones en un convenio, ya que como se ha mencionado, a raíz de las reformas introducidas por la Ley 3/2012, se plantea la necesidad de acudir a este órgano cuando las partes no hayan alcanzado un acuerdo agotando las vías previas.

Es en el artículo 3 del Real Decreto 1362/2012 donde se establecen las funciones de dicho órgano siendo estas:

*“a) Funciones consultivas en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos, así como emisión del preceptivo informe en los procedimientos de extensión de un convenio colectivo establecidos en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores.*

*b) Observatorio de la negociación colectiva, que englobará la información, el estudio, la documentación y la difusión de esta.*

*c) Funciones decisorias sobre la solución de 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.”*

En concreto el apartado c) del artículo es fruto de la promulgación del Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero y la posterior Ley 3/2012 de 6 de julio, es aquí donde se aumenta la capacidad decisoria de la CCNCC pasando de ser un órgano meramente consultivo y de observatorio de la negociación colectiva a ejercer una importancia capital a la hora de resolver el conflicto.

La composición de la CCNCC se regula en el artículo 4 del RD y en concreto la constituyen:

*a) El Presidente, designado por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, de entre profesionales de reconocido prestigio en el campo de las relaciones laborales.*

*b) Seis vocales en representación de la Administración General del Estado, designados por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

*c) Seis vocales en representación de las organizaciones empresariales más representativas, nombrados por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de aquéllas.*

*d) Seis vocales en representación de las organizaciones sindicales más representativas, nombrados por el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a propuesta vinculante de aquéllas.*

## 9. Procedimiento ante la CCNCC

Ahora bien para adoptar una decisión, se debe realizar ante la CCNCC el procedimiento establecido, aquel por medio del cuál ejerce la función decisoria atribuida por la reforma del 2012, reguladose este también en dicho RD mencionado en los párrafos anteriores, este proceso lo puede solicitar cualquiera de las partes siempre que no hayan llegado a un acuerdo en el período de consultas, ni con los procedimientos mencionados anteriormente.<sup>25</sup>

En primer lugar, a la hora de iniciar el procedimiento, la parte interesada que lógicamente será la empresa debe presentar la solicitud por vía electrónica a través de la sede del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, entregando copia a la otra parte y otorgando información del número de la misma, para que esta pueda consultar el estado de tramitación de la solicitud y recibir las notificaciones correspondientes relativas al procedimiento mediante los representantes legitimados para ello.

Esta solicitud deberá exponer:

1. *El motivo de la discrepancia, es decir el posicionamiento de cada una de las partes.*
2. *La pretensión de la inaplicación de las condiciones de trabajo que se desea, especificando además las nuevas condiciones que se aplicarán en la empresa.*
3. *El periodo de aplicación de la medida a adoptar, hay que recordar el carácter temporal de la medida.*<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Acuerdos Interprofesionales, Comisión Paritaria o Acuerdo en Periodo de Consulta.

<sup>26</sup> Artículo 82.3 E. T “El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.”

La solicitud inicial de la parte que plantea la resolución de la discrepancia ante la CCNCC debe ir acompañada de la documentación detallada en el RD<sup>27</sup>, para que de esta forma la Comisión pueda tener constancia del cumplimiento de los requisitos legales exigibles para iniciar el procedimiento.

Una vez la Comisión reciba la solicitud, el Secretario de esta será el responsable de comprobar que solicitud reúna los requisitos correspondientes, ya que, en caso contrario, se le remitirá al solicitante, teniendo este un plazo de 10 días para completarla considerándose desistido de su solicitud en caso de no realizarlo, archivando las actuaciones. Una vez se subsanen las deficiencias que la solicitud tenga, el plazo para resolver comenzará a contarse desde la fecha en la que se completó la solicitud.<sup>28</sup>

El Secretario además remitirá la comunicación del inicio del procedimiento a la otra parte, para que interponga a través de la sede electrónica del Ministerio las alegaciones que considere en el plazo de 5 días, enviándose a los miembros de la Comisión Permanente a efectos de que, en el plazo de un día, se pronuncien sobre el procedimiento a seguir para la resolución de la discrepancia.<sup>29</sup>

Cuando en el plazo mencionado, no se hayan obtenido las respuestas coincidentes en número equivalente a de la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión Permanente, la discrepancia planteada será resuelta en el seno de esta teniendo el

---

<sup>27</sup> Art 20. Real Decreto 1362/2012: Principalmente aspectos relacionados con los centros de trabajo afectados, la concurrencia de causas, identificación de la empresa y las partes, además de aquellos documentos relativos que indiquen que se han agotado las vías anteriores sin haber llegado a un acuerdo.

<sup>28</sup> Plazo de 25 días, artículo 16.3 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

<sup>29</sup> Artículo 16.3 “La decisión de la Comisión que resuelva la discrepancia podrá ser adoptada en su propio seno o mediante la designación de un árbitro entre expertos imparciales e independientes”.

Secretario que comunicar a todos los miembros de la Comisión Permanente el resultado de las respuestas obtenidas.<sup>30</sup>

En el caso que la Comisión Permanente haya decidido remitir la solución de la discrepancia al Pleno el secretario deberá además trasladar la solicitud a todos sus integrantes.

---

<sup>30</sup>Artículo 19.4 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

- *Decisión a adoptar en el seno de la Comisión*

Es una de las vías de resolución de la discrepancia, es decir esta se resolverá en el seno de la propia Comisión, debiendo esta decidir sobre si la inaplicación de las condiciones a evaluar procede o no. El Secretario deberá solicitar un informe sobre la discrepancia ante los servicios técnicos disponibles por la Comisión en un plazo de 10 días hábiles, pudiendo solicitar a las partes la documentación oportuna, así como estos tendrán la posibilidad de realizar las alegaciones pertinentes. Este informe tiene como principal cometido proporcionar una mejor comprensión técnica a la Comisión a la hora de dar su resolución, siendo independiente esta del propio informe.

Una vez emitido el informe por los servicios técnicos correspondientes, se celebrará una reunión de la Comisión encargada para resolver con una antelación de 5 días a la fecha de la reunión, junto a dicha convocatoria se trasladará a cada uno de los miembros de la Comisión una copia del informe anterior, además de las alegaciones presentadas por la parte disconforme para su estudio.

Habiendo analizado dicho informe y las causas para proceder a la inaplicación de las condiciones, la Comisión debe resolver la discrepancia planteada por esta inaplicación, a través de su decisión, en la cual deberá pronunciarse sobre la concurrencia de las causas ETOP en la discrepancia planteada por las partes.

En el caso que una vez habiendo analizada la documentación y el informe técnico relativo no concurren las causas, deberá declarar la no concurrencia de la inaplicación, en caso de concurrencia de las causas, la propia Comisión deberá pronunciarse sobre su adecuación y los efectos sobre los trabajadores afectados, pudiendo la propia proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad, debiendo también pronunciarse acerca de la duración de la inaplicación. Cuando la Comisión resuelva, comunicará su decisión a las partes afectadas en el plazo de 25 días establecido, siendo esta decisión vinculante e inmediatamente ejecutiva.

- ***Decisión a adoptar mediante la designación de un árbitro***

En el caso que la Comisión lo decida, puede remitir la resolución de la discrepancia a un árbitro externo<sup>31</sup>, en cuya designación tendrá preferencia lo acordado por las partes, teniendo la Comisión la potestad de elegir un árbitro entre expertos imparciales e independientes en caso contrario.

En este caso se convocará a la Comisión Permanente para que se reúna en un plazo de cuatro días para designar a dicho árbitro, con la necesidad de que exista unanimidad para su elección, ya que en caso contrario será necesario elegirlo mediante un procedimiento establecido en el RD para ello<sup>32</sup>. De tal forma que en primer lugar cada uno de los grupos de representación deberá proponer dos árbitros, dando lugar a seis de los cuales cada grupo descartará mediante votaciones hasta que sea nombrado el árbitro, en el caso de que no llegue a un acuerdo será la propia Comisión la que en su seno resuelva la discrepancia.

Una vez el árbitro es designado por la Comisión, esta le trasladará la solicitud mencionada anteriormente así como la documentación pertinente, estableciendo el plazo máximo para dictar el laudo arbitral tratando de facilitar la labor del árbitro proporcionándole un informe sobre las discrepancias, por lo que el árbitro podrá iniciar su actividad en ese momento, pudiendo además solicitar documentación complementaria o la comparecencia de las partes.

La resolución del árbitro se denomina “Laudo Arbitral” presentando similitudes con la resolución que adopta la Comisión en su seno, ya que el laudo deberá pronunciarse en primer lugar sobre la concurrencia de las causas ETOP que dan lugar a la inaplicación de las condiciones. En caso de que dichas causas no concurren se establecerá en el laudo, o en caso contrario, el árbitro deberá pronunciarse sobre la pretensión de la

---

<sup>31</sup> Artículo 16.3 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

<sup>32</sup> Artículo 23.1 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

inaplicación de las condiciones de trabajo, valorando su adecuación así como los efectos para los trabajadores, pudiendo el árbitro aceptarla o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo pero con menor grado de intensidad, pronunciándose también sobre la duración de la inaplicación de estas. Esto supone que aun cuando las causas para la inaplicación de las condiciones concurren no cabe aceptar de manera mecánica<sup>33</sup>, ya que cualquiera de los dos órganos encargados de la resolución de la discrepancia, debe valorar la adecuación de la medida y sus efectos.

Una vez el árbitro toma su decisión comunicará el laudo a la Comisión, siendo esta la encargada de comunicar a las partes dentro del plazo establecido, el laudo arbitral al igual que la decisión de la Comisión tiene carácter vinculante y ejecutivo, siendo únicamente su impugnación mediante el procedimiento y conforme a las causas del artículo 91 del ET que establece:

*“El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en esta ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89.*

*Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.”*

---

<sup>33</sup> GORELLI HERÁNDEZ, J. (2014). “El arbitraje obligatorio de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos como mecanismo de descuelgue o inaplicación de condiciones de trabajo”, *El derecho a la negociación colectiva*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2014.

## 10. *Constitucionalidad del Descuelgue: Análisis Jurídico*

A lo largo del desarrollo del trabajo y a través de los conceptos estudiados, me he apoyado en las opiniones de diferentes autores acerca del descuelgue de condiciones. Estas, unidas a la polémicas que giran en torno a la reforma laboral del 2012, pueden hacernos dudar de la constitucionalidad de este entramado legislativo. Es cierto que han aumentando las facilidades para poder proceder al descuelgue, incluso Gorelli Hernández afirmaba que esta medida ya no es tan extraordinaria, pudiéndose aplicar con total normalidad en las empresas<sup>34</sup>.

Las opiniones se fundamentan principalmente en la desventaja que tienen los trabajadores en el proceso y la pérdida de derechos que esto supone, mientras se amplían los poderes empresariales. Por ello es importante analizar este aspecto, ya que el propio Tribunal Constitucional ha zanjado esta polémica mediante determinadas sentencias, en respuesta a las demandas de diferentes entidades y organismos públicos que están a favor de la inconstitucionalidad del precepto establecido en el artículo 82.3 del ET.

Para ello he analizado dos sentencias que clarifican muchas dudas en torno a la materia estudiada. La primera es la STC 119/2014 de 16 de julio, por medio de la cual se desestima el recurso de inconstitucionalidad, interpuesto por el Parlamento de Navarra en relación con la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Por medio de este recurso se cuestiona la constitucionalidad de varios preceptos entre ellos los aspectos referidos a la negociación colectiva.

El recurso interpuesto se centra principalmente en el límite que ejerce la reforma a la eficacia de los convenios, así como la intervención de la CCNCC, puesto que se consideraba que la participación de este órgano cercenaba el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios, al otorgar capacidad decisoria a un

---

<sup>34</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2013).” El descuelgue de condiciones del convenio colectivo estatuario”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Año 2013. ADAPT, University Press. Vol.1 número 1, pág 23.

órgano ajeno a las partes<sup>35</sup>. Otra cuestión importante es aquella relativa a la decisión de la CCNCC, ya que como hemos podido comprobar durante el desarrollo del trabajo, esta puede adoptar la decisión en su seno o mediante un arbitraje, el cuál según Valdés Re “*Convalida de nuevo la figura del laudo obligatorio, proscrita, salvo por razones de salvaguardia de intereses generales, por la STC 11/1981, de 8 de abril*”<sup>36</sup>.

La defensa que hace el Tribunal sobre este precepto es que la intervención en el procedimiento de la CCNCC, es para tratar de evitar los despidos en las empresas, persiguiendo un fin constitucional, esto es garantizar el derecho al trabajo de los ciudadanos tal y como establece el artículo 35.1 de la CE. Además, el TC en la STC 11/1981 destaca la validez de la figura del árbitro en los procesos laborales enquistados, afirmando que un arbitraje por ser obligatorio no deja de ser verdadero arbitraje, siempre que se garanticen las condiciones de imparcialidad del árbitro.

El TC esgrime también para defender su postura que “el 35.2 CE remite a la ley la regulación de un estatuto de los trabajadores, por lo que la configuración de los aspectos relativos a las relaciones laborales se defiere al legislador”. Además, en virtud del art. 53.1 CE, es también la ley la habilitada para regular el ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en el capítulo segundo del título primero de la Constitución, entre el que se encuentra el artículo 37.1 de la CE, afirmando el Tribunal que el legislador tiene potestad para limitar el alcance de la negociación colectiva sobre determinados aspectos y materias.

El Tribunal continua con su exposición, argumentando que además de los motivos anteriores, las medidas adoptadas para la flexibilización de las condiciones laborales se encuadran en el precepto establecido en el artículo 40.1 de la CE, donde se definen las funciones de los poderes públicos, debiendo estos garantizar la adopción de políticas orientadas al pleno empleo. Aquí el propio Tribunal argumenta que mediante la STC 22/1981, de 2 de julio, se califica lo definido en el artículo 40.1 como un aspecto de la

---

<sup>35</sup> PÉREZ DE LOS COBOS, ORIHUEL, F.: “El control de constitucionalidad de la reforma laboral: principales cánones de enjuiciamiento”, *pág. 17*

<sup>36</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F. (2015). “Voto particular que formula el Magistrado don Fernando Valdés Dal-Ré a la Sentencia dictada en el recurso de inconstitucionalidad núm.5603-2012”, *pág. I.*

dimensión colectiva del derecho trabajo, siendo este un mandato constitucional, por lo que debe cumplirse.

Por ello el TC desestima el recurso de inconstitucionalidad que interpone el Parlamento de Navarra. Sin embargo, en un corto periodo de tiempo, el TC se vuelve a pronunciar en otra sentencia, la STC 8/2015, de 22 de enero. En ella se resuelve un recurso de inconstitucionalidad interpuesto por más de cincuenta diputados del Grupo Parlamentario Socialista y del Grupo Parlamentario La Izquierda Plural del Congreso de los Diputados, en relación a varios preceptos de la Ley 3/2012 de 6 de julio.

Los grupos anteriores interponen el recurso de inconstitucionalidad centrándose en varios preceptos, guardando estos relación con aquellos comentados en la STC 119/2014 de 16 de julio. Se establece en el recurso en primer lugar la nueva redacción del artículo 82.3 del ET, en base a la atribución de competencias decisorias a la CCNCC, esgrimiendo que *“es posible aceptar la inaplicación de condiciones de trabajo pactadas en convenio cuando tal decisión sea el resultado de un procedimiento negociado de inaplicación, como ocurría en precedentes regulaciones, pero que resulta inadmisibile, por traspasar los límites de lo constitucionalmente aceptable, la actual atribución por iniciativa de la dirección de la empresa, de una facultad final resolutoria a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos”*<sup>37</sup>.

Por lo que aquí podemos observar, al igual que en la sentencia anterior, se duda del papel de la CCNCC como órgano decisor. Recordemos que en la anterior sentencia se aludía de la misma manera a que dicho organismo no debería ejercer la función resolutoria en esta materia, al considerar que ejercía un límite a la negociación colectiva. Además, los recurrentes añaden también *“que el arbitraje se atribuya a un órgano tripartito en el que participa una representación de los trabajadores, dado que esta última representación puede no coincidir con la que negoció el convenio colectivo cuya inaplicación se decide, con lo que cabría apreciar la vulneración de la libertad sindical de unos representantes de los trabajadores por parte de otros. También se aduce que,*

---

<sup>37</sup> (STC 8/2015, de 22 de enero). Antecedentes, b).

*en la mayor parte de los casos, decidirá la Administración, que tendrá un voto de calidad en tanto que lo habitual será que la discrepancia entre las partes también se mantenga en esta última fase. Y se añade que, aunque la decisión no se adopte en el seno de la, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos sino por un árbitro nombrado al efecto, se verá igualmente afectada la fuerza vinculante del convenio, siendo trasladable a este supuesto todo lo dicho con relación a la Comisión”<sup>38</sup>.*

En ambos preceptos se atribuye que la participación de la CCNCC como órgano decisor provoca una violación del artículo 37.1 de la C.E en el que se establece el derecho a la negociación colectiva, según la parte recurrente limitando la eficacia de los convenios. El TC argumenta que la participación de la CCNCC se puede excluir por el propio ejercicio de la autonomía colectiva, ya que antes de la participación de dicho órgano las partes tienen diferentes vías para tratar de llegar a un acuerdo.

En ambas sentencias, las partes que presentan el recurso tratan de declarar la participación de la CCNCC como inconstitucional; es más, es el mismo TC el que en la propia sentencia hace mención a su decisión en el anterior proceso *“es preciso señalar que el presente recurso de inconstitucionalidad coincide en parte, en cuanto a su objeto y fundamentación, con el tramitado con el número 5603-2012, promovido por el Parlamento de Navarra y que ha sido desestimado en la reciente STC 119/2014, de 16 de julio. Por tal motivo, al resolver algunos de los preceptos impugnados en el presente recurso de inconstitucionalidad habremos de reiterar las consideraciones efectuadas en la mencionada Sentencia, extendiéndolas al presente proceso en lo que se acomode a su ámbito de controversia”<sup>39</sup>.*

Una vez habiendo analizado estas sentencias, y conforme a los motivos que el TC argumenta, considero que es indudable que en una época de crisis económica como la que se vivió en los años posteriores a 2008, el gobierno haya adoptado las medidas necesarias para poder salvaguardar la economía, puesto que las reformas laborales se

---

<sup>38</sup> Ibidem.

<sup>39</sup>( STC 8/2015, de 22 de enero). Fundamentos jurídicos, c).

realizaron en base a la consecución de una serie de objetivos, principalmente para tratar de evitar el cierre de empresas y los despidos.

En base al planteamiento de las partes en las sentencias, en lo referente a que la participación de la CCNCC vulnera el artículo 37.1 de la C.E, es en la sentencia del año 2014 en la que el propio TC afirma que es el legislador el que tiene la potestad para limitar el alcance de la negociación colectiva así como la regulación de las condiciones de trabajo, por ello considero que no se ajusta a derecho la pretensión de los recurrentes, ya que las reformas realizadas, se realizan con un fin concreto que es flexibilizar determinados procedimientos para lograr un fin constitucional, como afirma el propio TC en base al artículo 40.1 de la CE, es decir no se está vulnerando ningún derecho, ya que las intenciones son como establece el TC, la adopción medidas para la consecución del pleno empleo y la estabilidad empresarial.

A mi parecer la inconstitucionalidad podría hacerse evidente en base a un procedimiento más restrictivo, ya que según explica el TC en la sentencia de 2015, aun las partes pueden resolver el conflicto a través de la negociación previa sin acudir a la CCNCC, es decir considero que la inconstitucionalidad se manifestaría en caso de otorgar esta decisión al empresario en virtud de la posición de poder que ya ejerce en la relación laboral o de imponer desde un inicio la participación de la CCNCC suprimiendo los procedimientos previos.

Lo que se pretende con la reforma laboral es tratar de impedir que los efectos económicos adversos de la crisis repercutan de tal manera que las empresas deban abandonar la actividad económica y por ello proceder al despido de los trabajadores. Considero que la reforma es lícita en varios aspectos, pese a que también opino que se han visto mermados los derechos de los trabajadores. La reforma pretende evitar el aumento de despidos, puesto que como comenté al principio del trabajo la tasa de desempleo llegó a situarse por encima del 20%. Por lo que creo que podríamos decir que en ese caso el fin de la reforma justificaría los medios, puesto que en un contexto de crisis económica las empresas, naturalmente a la hora de reducir gastos, optan por despedir empleados para así evitar la quiebra.

Sin embargo considero que los preceptos establecidos en la ley para proceder al descuelgue son amplios y afectan a materias que son esenciales en la relación laboral; además las causas ETOP están redactadas a mi parecer de forma confusa, otorgando al empresario la posibilidad, al no existir un baremo ni un límite correctamente establecido en la ley, de plantear el descuelgue, incluso por una reducción insignificante de los ingresos. Además, como comenté anteriormente los trabajadores no tendrán derecho a recibir una indemnización en caso de querer rescindir el contrato y el descuelgue de condiciones puede repercutir de manera tan negativa en el trabajador que este prefiera abandonar la empresa.

## ***11. Conclusiones***

Las sucesivas reformas han otorgado a las empresas una posición ventajosa a la hora de regular las condiciones de trabajo, condiciones que en su momento fueron negociadas por las partes que intervienen en la negociación colectiva. Se parte desde la base del artículo 37.1 de la C.E en el que se establece que dicha negociación recaerá sobre los representantes de los trabajadores y los empresarios, por lo que en lo referente al descuelgue es cierto que los trabajadores se encuentran en una clara desventaja.

Tras la realización del trabajo y habiendo analizado el descuelgue salarial desde su irrupción en nuestro ordenamiento jurídico, así como la situación económica del país en el año en el que se desarrolló completamente el actual concepto, parece lógico pensar que es necesario adecuar las condiciones económicas a la realidad, para que de esta manera y como establecen dichas reformas, impedir la destrucción de puestos de trabajo. Sin embargo, hay que resaltar que dichas reformas han contribuido a generar polémica e inseguridad en los trabajadores, ya que han visto reducidas sus garantías en este procedimiento.

### ***Primera***

En lo referente a las causas de inaplicación, las leyes creadas en los años posteriores al inicio de la crisis económica han aumentado dichas causas, ampliando las económicas y añadiendo las técnicas, las organizativas y las productivas. Considero que esta ampliación ha reforzado la idea concebida por muchos autores acerca de la desvirtuación de la negociación colectiva, en la medida en que se le otorga al empresario mayores posibilidades para como mínimo iniciar el procedimiento de inaplicación las condiciones de trabajo, posibilidades que anteriormente no eran tan amplias. En la materia regulada en el artículo 41 del ET referente a las modificaciones sustanciales, el empresario tiene la potestad para en caso de no llegar a un acuerdo en el periodo de consultas, imponer las modificaciones pertinentes. Es por ello por lo que con el desarrollo de las reformas y sobre todo analizando estos dos preceptos, considero que

los trabajadores están en una posición de desventaja toda vez sus derechos se han visto mermados.

### ***Segunda***

Continuando con mi argumentación y como he mencionado en páginas anteriores, la definición de las causas económicas establecidas en la ley es confusa y da lugar a diferentes interpretaciones, así como posibles vacíos legales que pueden ser aprovechados por las empresas optando por esta vía y argumentando su postura en base a la redacción del precepto.

Pese a todo considero que la inaplicación de condiciones en un contexto de crisis económica es necesaria, ya que permite que los trabajadores puedan conservar su puesto de trabajo, pero esta inaplicación debe ser más restrictiva, ya que como consecuencia del aumento de causas y de materias, las empresas pueden optar con mayor facilidad al descuelgue de condiciones, por medio de los procedimientos de inaplicación establecidos.

### **Tercera**

En el ámbito de estos procedimientos resolutorios, a mi juicio existe una tendencia a favor de la inaplicación de condiciones, ya que como se ha podido observar a lo largo del trabajo, en caso de que no haya acuerdo el empresario tiene un amplio abanico de posibilidades para conseguir su pretensión. Hay que recordar que el objetivo principal de la reforma es mejorar la flexibilidad interna en las empresas y el mecanismo de descuelgue es la máxima expresión de esta flexibilidad, por lo que considero lógico que los empresarios quieran proceder a este descuelgue de condiciones para de esta forma salvaguardar su actividad, ya que contrario, los efectos económicos pueden dar a lugar a despidos, incumpliendo el objetivo de la reforma. Sin embargo, esto no sucede así, ya que en el procedimiento para fijar las condiciones son las empresas las que acuden a los órganos de resolución y en caso de no llegar a un acuerdo con los trabajadores pueden

continuar el proceso mediante los órganos establecidos teniendo más posibilidades de conseguir el descuelgue, habría que delimitar si la pretensión del descuelgue es lícita o si por el contrario la empresa trata de conseguir un descuelgue que no es tan necesario, por lo que considero que la ley debería establecer unos límites bien definidos, para evitar el uso de este procedimiento de manera discrecional, pese a que los órganos establecidos a tal efecto puedan suavizar las condiciones del descuelgue, se debería incidir sobre la vital importancia del descuelgue en la empresa, es decir impidiendo que cualquier intento de descuelgue que se ajuste a la ley sea admitido sin que la estabilidad empresarial se encuentre realmente en riesgo.

#### **Cuarta**

En la actualidad, los efectos de la crisis económica, unidos a los efectos adversos derivados de la pandemia del Covid-19, pueden repercutir de una manera muy negativa en ambas partes. Por ello y a la vista de las medidas adoptadas relativas a los ERTES, así como a las personas desempleadas y a las familia en riesgo de pobreza, considero necesario que en un futuro y luego de resolverse esta situación se vuelvan a establecer los mecanismos anteriores a las reformas laborales para que de esta forma ambas partes puedan ver satisfechas sus demandas, la estabilidad laboral por parte de los trabajadores y la maximización de los beneficios por parte de las empresas contribuyendo con ello a la creación de empleo.

***Normativa y Jurisprudencia:***

1. CONVENIO N.º 154, OIT, sobre la negociación colectiva, 1981
2. Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.
3. 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.
4. Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
5. STC 119/2014 de 16 de julio de 2014, (5603/2012).
6. STS 5792/2014 de 17 de diciembre de 2014, (24/2014).

**Bibliografía:**

CAVAS MARÍNEZ, F. (2014). “El Procedimiento de inaplicación de convenios colectivos ante la CCNCC”, *Ponencia, Madrid, 18 de junio de 2014*. En [http://portal.ugt.org/actualidad/2014/julio/boletin18/Ponencia\\_1\\_Faustino\\_Cavas\\_Martinez.pdf](http://portal.ugt.org/actualidad/2014/julio/boletin18/Ponencia_1_Faustino_Cavas_Martinez.pdf). Fecha de última consulta (04-09-2020).

CRUZ VILLALÓN, J. (2012). “El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma del 2012”, *Revista de Derecho Social n° 57 (2012)*.

GARCÍA BECEDAS, G. (1993). “Seguridad Social Complementaria en España”, *III Congreso Nacional de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch (Alicante).

GALA DURÁN, C. (2013). “La modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la modificación de las condiciones de trabajo y la inaplicación del convenio colectivo como instrumentos de mantenimiento del empleo en la empresa”. En [file:///C:/Users/el\\_ne/Downloads/286758-Text%20de%20l'article-395788-1-10-20150202%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/el_ne/Downloads/286758-Text%20de%20l'article-395788-1-10-20150202%20(2).pdf). Fecha de última consulta (01-09-2020).

GORELLI HERÁNDEZ, J. (2014). “El arbitraje obligatorio de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos como mecanismo de descuelgue o inaplicación de condiciones de trabajo”, *El derecho a la negociación colectiva*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2014.

GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2013). "El descuelgue de condiciones del convenio colectivo estatuario", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Año 2013. ADAPT, University Press. Vol.1 número 1.

PÉREZ DE LOS COBOS, ORIHUEL, F.: "El control de constitucionalidad de la reforma laboral: principales cánones de enjuiciamiento". En <https://tribunalsitestorage.blob.core.windows.net/media/14497/conferencia-dr-francisco-perez-de-los-cobos.pdf>. Fecha de última consulta (04-09-2020).

RAMOS QUINTANA, M I. (1994). "Mejoras voluntarias de la Seguridad Social: La mejora directa de prestaciones", *DS Vol. 2, Enero-Diciembre 1994*. En [file:///C:/Users/el\\_ne/Downloads/Dialnet-MejorasVoluntariasDeLaSeguridadSocial-3179983%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/el_ne/Downloads/Dialnet-MejorasVoluntariasDeLaSeguridadSocial-3179983%20(4).pdf). Fecha de última consulta (01-09-2020).

VALDÉS DAL-RÉ, F. (2013). "Los procedimientos de inaplicación de los convenios colectivos: descuelgue salarial y modificación sustancial de las condiciones de trabajo". En <http://portal.ugt.org/actualidad/2013/septiembre/b14-cgpj-fernando.pdf> Fecha de última consulta (04-09-2020).

VALDÉS DAL-RÉ, F. (2015). "Voto particular que formula el Magistrado don Fernando Valdés Dal-Ré a la Sentencia dictada en el recurso de inconstitucionalidad núm.5603-2012". En [https://www.tribunalconstitucional.es/NotasDePrensaDocumentos/NP\\_2015\\_006/2012-05610VPS.pdf](https://www.tribunalconstitucional.es/NotasDePrensaDocumentos/NP_2015_006/2012-05610VPS.pdf). Fecha de última consulta (04-09-2020)

