

ACUERDOS COLECTIVOS, MEDIACIÓN Y ARBITRAJE EN LOS DESCUELQUES

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social
Universidad de Granada*

POMPEYO GABRIEL ORTEGA LOZANO

*Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada*

“Un convenio colectivo es un tratado de paz laboral y al mismo tiempo fuente de regulación de términos y condiciones de contratación [...]. Sus dos funciones expresan las principales expectativas de ambas partes y es mediante la armonización de tales expectativas como un sistema de relaciones laborales puede llegar a establecer ese equilibrio de fuerzas que constituye uno de sus principales objetivos”

OTTO KAHN-FREUND*

EXTRACTO

Palabras clave: Arbitraje, mediación, acuerdo, convenio, colectivo

En el descuelgue de las condiciones laborales recogidas por el convenio colectivo, dentro de los procedimientos de solución heterónoma para resolver los conflictos de intereses que puedan surgir, localizamos cuatro fases o posibilidades con las que poder plantear el descuelgue del convenio. Analizamos estas posibilidades centrándonos, por su conflictividad, en la resolución del conflicto a través de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

ABSTRACT

Key words: Arbitration, mediation, agreement, collective bargaining agreement

In the opt-out of the labour conditions contained in the collective bargaining agreement, within the procedures of heteronomous solution for resolving the conflicts of interests that may arise, we locate four phases or possibilities with which to raise the opt-out of the collective bargaining agreement. We analyse these possibilities focussing on, due to its conflictivity, the resolve of the conflict through the National Advisory Commission of collective bargaining agreement.

¹ Kahn-Freund, O.: *Trabajo y Derecho*, traducción y nota preliminar de Jesús M. Galiana Moreno, “*IN MEMORIAM*” por F. Cavas Martínez y J. Luján Alcaraz, edición al cuidado de J.L. Monereo Pérez, Granada, Comares (Col. Crítica del Derecho), 2019, p. 219.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. CONTEXTO GENERAL DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS
 - 2.1. Los acuerdos interprofesionales
 - 2.2. Los acuerdos de empresa que ponen fin a periodos de consulta
 - 2.3. Los acuerdos de finalización de huelga
3. EL SOMETIMIENTO DE LA DISCREPANCIA DEL DESCUELGUE DEL CONVENIO COLECTIVO A LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS: LOS PROCEDIMIENTOS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES Y EL “CONFLICTIVO” ARTÍCULO 82.3 ET
 - 3.1. Resolución del procedimiento en el propio seno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos
 - 3.2. Resolución del procedimiento a través de la designación de árbitro imparcial por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos
4. Balance y perspectivas: conclusiones

1. INTRODUCCIÓN

Pueden localizarse cuatro fases o posibilidades para el descuelgue de las condiciones del convenio colectivo. Una primera posibilidad sería el acuerdo directo en el seno de la empresa entre la dirección de la misma y la representación de los trabajadores; una segunda posibilidad se localizaría en el acuerdo en el seno de la comisión del propio convenio colectivo; una tercera posibilidad sería la del laudo a través de la mediación o arbitraje de conformidad con los sistemas autónomos de resolución de conflictos; y, por último, una última fase o posibilidad (la cuarta) se localizaría en la resolución a través de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (el denominado “arbitraje obligatorio público”)¹ que, a su vez, podría ser por la propia Comisión o por un árbitro independiente impuesto por la Comisión. Última fase que viene siendo la más reciente en el tiempo (introducida con la reforma laboral del año 2012) y que suele emplearse, como veremos, cuando el periodo de consultas finaliza sin acuerdo (primera fase) y las partes no hubieran solucionado las discrepancias en la segunda o tercera fase o no se hubieran sometido a dichas fases.

Es por ello que, antes de llegar a este último arbitraje (el más complejo y desconocido), debemos referirnos a una serie de cuestiones a incidir en plena vinculación con el descuelgue de alguna de las condiciones del convenio colectivo. Especialmente deberemos de referirnos, a modo de sustento del contenido normativo y jurídico, a los acuerdos interprofesionales de los artículos 83.2 y 83.3 ET y a los acuerdos de empresa que pongan fin a periodos de consulta, a los

¹ Cruz Villalón, J.: “El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma de 2012”, en *Revista de derecho social*, núm. 57, 2012, p. 242.

acuerdos de finalización de huelga (esto último de manera breve), para llegar así al contenido final de este texto que versaría sobre los procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales y, más concretamente, sobre la mediación o el arbitraje para el descuelgue del convenio colectivo, con especial incidencia en el artículo 82.3 ET y, específicamente, al penúltimo de sus párrafos, referido al sometimiento de la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

2. CONTEXTO GENERAL DE LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS

En la estructura de la negociación colectiva debemos de comenzar diferenciando entre Acuerdos y Convenios. Los Acuerdos están destinados a regular aspectos puntuales o cuestiones concretas en este ámbito sociolaboral. Dentro de este grupo se incluirían 1) los acuerdos interprofesionales; 2) los acuerdos de empresa que pongan fin a periodos de consulta; y 3) los acuerdos de finalización de huelga.

En cambio, los convenios están destinados a regular, de forma completa y exhaustiva, las relaciones laborales en una empresa, sector o para un colectivo específico de trabajadores. A su vez, estos convenios pueden ser: a) Estatutarios: esto es, que cumplen los requisitos subjetivos, procedimentales y formales del Título III ET, siendo, por tanto, normas jurídicas dotadas de eficacia *erga omnes* (aplicables a todos los trabajadores y empresarios estén o no afiliados a las organizaciones firmantes). b) Extraestatutarios: que no cumplen alguno o algunos de estos requisitos, gozando, eso sí, de fuerza vinculante y que sólo se aplican, en principio y salvo adhesiones, a aquellos trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales firmantes y que, además, presten servicios en empresas que hayan firmado o estén afiliadas a la asociación empresarial firmante.

La principal cuestión que debemos plantearnos para enfrentarnos a la figura negocial de los acuerdos colectivos de empresa es la de la determinación de su régimen jurídico. En otros términos: primero, cuáles son las reglas a las que se han de someter las partes negociadoras de tales acuerdos y, segundo, de manera previa, qué partes son las legitimadas para negociar un acuerdo con eficacia².

² García Jiménez, M.: *Los acuerdos colectivos de empresa. Naturaleza y régimen jurídico*, Granada, Comares, 2006, p. 171.

2.1. Los acuerdos interprofesionales

Los acuerdos interprofesionales de los artículos 83.2 y 83.3 ET³ son aquellos firmados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal y de Comunidad Autónoma, y que están destinados a regular bien aspectos concretos o a regular la estructura de la negociación colectiva (es decir, niveles y materias que se negociarán en cada ámbito territorial y funcional). Estos acuerdos son los técnicamente denominados “Acuerdos Marco”⁴.

Acuerdos interprofesionales del art. 83.2 y 83.3 ET (donde las partes legitimadoras son las asociaciones empresariales y sindicales más representativas) que deben diferenciarse de los acuerdos de concertación firmados a tres bandas al incluir, estos últimos, como partes negociadoras a los Gobiernos u otros poderes públicos. Estos acuerdos (los “acuerdos de concertación”), ya sean a nivel autonómico (por ejemplo, Acuerdos de Concertación en Andalucía) o a nivel estatal (por ejemplo, Acuerdo Social y Económico de 2011) no tienen valor normativo al ser un existencialmente un pacto sociopolítico. Pero sí ostentan un importante valor en el plano de la *política del Derecho*, pues determinan y prefiguran la producción y el contenido de futuras de las leyes (“negociación legislativa” o “legislación negociada”) y asimismo de futuros Acuerdos Marco o convenios colectivos⁵.

Profundizando en los acuerdos interprofesionales, la ley invita a las partes a que, en uso de su autonomía normativa, regulen no solo el ámbito del convenio,

³ Moreno Vida, M.N.: “Unidades de negociación. Acuerdos Marco”, en AA.VV.: *El Nuevo Estatuto de los Trabajadores*, Monereo Pérez, J.L. (Dir.), Serrano Falcón, C. (Coord.), Granada, Comares, 2012, pp. 1008-1021.

⁴ Un ejemplo puede localizarse en la *Resolución de 17 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva* y que dispone lo siguiente: “Visto el texto del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (código de convenio 99100015092012), para los años 2018, 2019 y 2020, que fue suscrito, con fecha 5 de julio de 2018, de una parte por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y de otra por las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO.) y por la Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve: Primero. Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora”.

⁵ Monereo Pérez, J.L. (Dir.) et altri: *La concertación social en España: una evaluación de su trayectoria en la perspectiva de los cambios socioeconómicos*, Madrid, Consejo Económico y Social de España (Premio de Investigación del CES), 2015, *passim.*; Moreno Vida, M.N.: *Los Pac-*

sino su organización global. Esto significa que las partes negociadoras acuerdan la estructura de la negociación por medio de lo que se denomina “*Acuerdos interprofesionales*” o “*Acuerdos Marco*”. Lo que en la doctrina viene a denominarse como “*convenios sobre el ámbito de los convenios*”. Al hilo de lo anterior, el Estatuto de los Trabajadores se refiere a ellos mismos en el artículo 83.2 ET cuando dispone lo siguiente: “*las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma (sujetos legitimados para pactar los Acuerdos Marco), podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en esta ley*”. Y de conformidad con el artículo 83.3 ET, “*dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2, tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos*”.

Los “acuerdos interprofesionales” son acuerdos suscritos entre las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que tienen el tratamiento establecido para los convenios colectivos. También los sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria (así lo dice el precepto citado) podrán pactar cláusulas en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, con igual finalidad que los acuerdos interprofesionales. Por tanto, atendiendo a su fin, los acuerdos interprofesionales pueden ser de dos tipos: estructurales o sobre materias concretas.

a) “Acuerdos interprofesionales o estructurales”. La ley ha permitido a los trabajadores y empresarios que, en uso de su autonomía colectiva, regulen no sólo el ámbito de aplicación de los convenios colectivos, sino también que acuerden la estructura global de la negociación, es decir, su organización. Los Acuerdos Marco son los convenios sobre el ámbito de los convenios. Son convenios para convenir. Fijan el “marco” por donde tiene que ir la negociación de las condiciones de trabajo llevada a cabo a través de los convenios colectivos. Pero no son convenios colectivos propiamente. En suma, la finalidad de los “Acuerdos Marco” es establecer la estructura de la negociación colectiva, fijando también las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre Convenios de

tos Sociales en el Derecho del Trabajo, Granada, Universidad de Granada, 1989, *passim*; Monereo Pérez, J.L.: *Concertación Social y Diálogo Social*, Valladolid, Lex Nova, 1999, *passim*.

distinto ámbito. Una de las consecuencias es que suponen un límite a la autonomía de las partes en la negociación: en efecto, la limitación de la autonomía colectiva puede verse cuando el Acuerdo Marco fija las materias que podrán negociarse en cada ámbito.

b) Los Acuerdos interprofesionales sobre materias concretas son también “convenios para convenir”, pero con contenido sustantivo; es decir, que pueden regular asimismo condiciones de trabajo aplicables a trabajadores y empresarios. De la interpretación literal del artículo 83.3 ET habría que deducir que “*materias concretas*”, lo serán aquellas que no sean objeto de regulación convenida en un convenio colectivo normal; por tanto, materias que no se hayan negociado o que hayan sido excluidas de la negociación colectiva normal. Pero, en la práctica, los Acuerdos interprofesionales sobre materias concretas también se utilizan como el mínimo o como suelo de contratación para las comisiones negociadoras de los convenios colectivos. Esta figura parece referirse a un tipo de “*convenio marco impropio*” cuyo contenido no sea procedimental o estructural, sino sustantivo y referido a una materia concreta⁶.

Por otro lado, ¿qué dice la normativa internacional sobre dichos acuerdos o contratos colectivos? Concretamente la Recomendación de la OIT, número 91 (1951), sobre los “contratos colectivos”, establece lo siguiente: “*a los efectos de la presente Recomendación, la expresión contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional*”.

En cuanto a la naturaleza jurídica de los Acuerdos o Contratos colectivos, existen tesis contractualistas y normativistas, siendo la calificación que mejor se ajusta de naturaleza dual, como calificación general y abstracta, siendo en

⁶ Un ejemplo de este tipo de convenios es el V Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V), firmado el 7 de febrero de 2012. Establece el artículo 1 del ASAC, en referencia a su “objeto” lo siguiente: “*el presente Acuerdo tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema autónomo de solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas*”. Y el artículo 3.2 del ASAC, en referencia a su “*naturaleza y eficacia jurídica*”, dispone lo siguiente: “*al versar sobre una materia concreta cual es la solución autónoma de los conflictos colectivos laborales, constituye uno de los acuerdos previstos por el artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la Ley atribuye a los mismos, siendo de aplicación general y directa, sin perjuicio de lo establecido en el siguiente apartado 3, para los conflictos y ámbitos señalados en el artículo 4*”.

esa perspectiva la expresión formal de una contratación colectiva normativa, fuente del derecho y fuente de la obligación, un híbrido con cuerpo de contrato y alma de ley como se ha dicho (F. Carnelutti). Por tanto, respecto a la eficacia jurídica, tienen eficacia *erga omnes* (frente a todos), y respecto a la eficacia normativa en *ius strictum*, está sometida a que los acuerdos marco se negocien según lo dispuesto en el Título III ET que regula el régimen de la negociación colectiva (Estos “acuerdos” “tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos”, expresa el art. 83.3 del ET). Igualmente, también pueden celebrarse acuerdos marco extraestatutarios, al margen de la regulación del ET, que carecen de la eficacia general de los acuerdos marco estatutarios⁷, pero que ostentan la naturaleza jurídica de “contratos normativos”, lo que les sitúa más cerca de las fuentes del derecho que de las estrictas fuentes de las obligaciones de derecho común⁸.

2.2. Los acuerdos de empresa que ponen fin a periodos de consulta

¿Cómo han sido definidos los acuerdos de empresa por la jurisprudencia? La jurisprudencia define a los acuerdos de empresa de la siguiente manera: son “*un mecanismo negocial, de contenido material limitado o incluso monográfico, que si bien ha sido tipificado por el legislador, tiene un alto grado de informalidad y cuyo ámbito de actuación es la empresa o centro de trabajo*”⁹.

Los *acuerdos de empresa* constituyen una manifestación específica del derecho a la negociación colectiva en la empresa. Carecen pues de la eficacia general del convenio colectivo estatutario y su naturaleza es de ordinario la de un contrato normativo, generador de obligaciones entre las partes que lo negocian y los sujetos destinatarios. Nos encontraremos generalmente con distintos tipos de pactos:

⁷ Es más: también se utilizan a nivel de Unión Europea. Por ejemplo, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo firmado el 16 de julio de 2002. Fue el primer Acuerdo Marco en reconocer la obligatoriedad de su cumplimiento en todos los países de la UE (también Noruega e Islandia). Es importante señalar que este Acuerdo no precisa ninguna tramitación legislativa por parte de las instancias comunitarias (ya que no va a convertirse en Directiva).

⁸ Monereo Pérez, J.L.: “Modelo constitucional del derecho a la negociación colectiva”, en AA.VV.: *El Sistema de Negociación Colectiva en España. Estudio de su régimen jurídico*, Monereo Pérez, J.L., Moreno Vida, M.N. (Dirs.), Tomás Jiménez, N. (Coord.), Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters/Aranzadi, 2013, págs. 77-131, espec., págs. 100 y sigs.; *Ibid.*, “El derecho a la negociación colectiva”, en AA.VV.: “El derecho a la negociación colectiva (Artículo 37.1 de la Constitución)”, en AA.VV.: *Comentario a la Constitución Socio-económica de España*, Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C. y Moreno Vida, M.N. (Dirs.), Granada, Comares, 2002, págs. 625-683.

⁹ STSJ Navarra 13 de octubre de 2005 (Rec. 313/2005).

a) Pactos que rigen “*en defecto de*” que su regulación se realice por convenio colectivo.

Todos los preceptos a los que nos referimos en este apartado recogen la siguiente coletilla: “*por negociación o por convenio colectivo, o en su defecto*”. Por tanto, podríamos denominarlos acuerdos en defecto de convenio colectivo y por su carácter monográfico y no totalizador. A este tipo de pactos se remite el Estatuto de los Trabajadores para regular las siguientes materias:

- La fijación de la clasificación profesional. De conformidad con el artículo 22.1 ET, “*mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (es decir, mediante acuerdo colectivo), se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales*”.

- Los ascensos. De conformidad con el artículo 24.1 ET, “*los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores*”.

- El recibo de salario. De conformidad con el artículo 29.1, apartado 3º: “*la documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan*”.

- La distribución irregular de la jornada a lo largo del año. De conformidad con el artículo 34.2 ET: “*2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. ¿Qué dice la jurisprudencia? En un supuesto en el que se alegaba que el acuerdo sobre distribución irregular había venido a infringir el convenio colectivo establece esta sentencia lo siguiente: “resulta revelador, al respecto, lo dispuesto en el art. 34.2 del ET, que autoriza que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se pueda establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, que es lo que ha hecho el presente pacto. A juicio de esta Sala, no se han excedido los citados límites materiales, pues la mención del art. 41.1.a) del ET a la jornada de trabajo debe entenderse referida [...] al número de horas a trabajar dentro del lapso*

temporal de que se trate, habiéndose fijado en el convenio colectivo de autos una jornada anual que ha sido respetada”¹⁰.

- La distribución diaria de la jornada diaria de trabajo. De conformidad con el artículo 34.3 ET: “3. *Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas*”.

- La acomodación de la representación de los trabajadores a las disminuciones de plantilla. De conformidad con el artículo 67.1 ET, último párrafo, “*podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla. Los convenios colectivos podrán prever lo necesario para acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla que puedan tener lugar en la empresa. En su defecto, dicha acomodación deberá realizarse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores*”.

En definitiva, estos acuerdos colectivos o acuerdos subsidiarios vienen a colmar los vacíos normativos que han de ser cubiertos por voluntad del legislador, por el convenio colectivo o, en su defecto, por un concierto (es decir, por un acuerdo que se denomina acuerdo colectivo) entre empresario y representantes de los trabajadores.

b) Acuerdos de equiparación con la regulación del convenio colectivo.

Existe un segundo grupo de acuerdos en los que la regulación mediante acuerdo de empresa se equipara con la regulación del convenio colectivo, de forma que se trata de materias que pueden regularse por cualquiera de los dos medios. Esto ocurre con las gratificaciones ordinarias cuando el artículo 31 ET establece lo siguiente: “*el trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones. No obstante, podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades*”.

c) Acuerdos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo (descuelgue de condiciones del convenio colectivo).

¹⁰ STSJ Aragón 1004/2003, de 2 octubre [AS 2004\1892].

Como tercer tipo de acuerdo tenemos que referirnos a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo del artículo 41 ET. Como hemos indicado, los convenios colectivos obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. Pero aquí debemos de diferenciar entre la modificación sustancial de una condición de trabajo reconocida a los trabajadores en el contrato de trabajo o en acuerdos colectivos; y la modificación sustancial de una condición de trabajo reconocida por convenio colectivo (el procedimiento a seguir entre una u otra modificación es diferente).

El artículo 41.2 ET dispone lo siguiente: *“las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos”* (como puede observarse, en ningún momento hace referencia a lo acordado en convenio colectivo). Sin embargo, establece el artículo 41.6 ET lo siguiente: *“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”*.

¿Cuál es, por tanto, la diferencia entre una modificación u otra? Que la modificación sustancial de las condiciones de trabajo reconocida en contrato o acuerdo colectivo (las modificaciones del artículo 41 ET *stricto sensu*), se encuentra sometida a la decisión del empresario: es decir, si no se alcanza un acuerdo, la decisión del empresario se notificará *“al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad”*.

De lo contrario, en caso de no alcanzar un acuerdo en el procedimiento para la modificación de una condición sustancial de trabajo reconocida en convenio colectivo, las partes podrán someter la discrepancia, en primer lugar, a la *“comisión del convenio”* o a un *“arbitraje vinculante”*; o, en segundo lugar, someter *“la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos”*.

Por tanto, damos un salto al artículo 82.3 ET y que va a venir a permitir que, mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, puedan inaplicarse en la empresa las condiciones establecidas en éstos, cuando se refieran a la *“jornada de trabajo”*, al *“horario y distribución del tiempo de trabajo”*, al *“régimen de trabajo a turnos”*, al *“sistema de remuneración y cuantía salarial”*, al *“sistema de trabajo y rendimiento”*, a las *“funciones cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 ET”* y a las *“mejoras voluntarias de*

la acción protectora de la Seguridad Social”¹¹. La *lista de materias es cerrada* (paradigmáticamente, *no* es admisible legalmente los descuelgues de cláusulas de subrogación convencional previstas en un convenio colectivo sectorial o supraempresarial).

En estos concretos casos, por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas, va a admitirse la posibilidad de que, en virtud de un simple acuerdo empresa-trabajadores, se altere lo dispuesto en un convenio colectivo en vigor, con un plazo máximo de vigencia que no podrá exceder de la del convenio colectivo cuya modificación se pretenda.

Como regla general, las condiciones de trabajo reguladas en convenio colectivo son de aplicación y obligan a todos los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito del convenio. Sin embargo, y de forma excepcional, se admite que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores puedan modificarse determinadas condiciones laborales reguladas en un convenio estatutario cuando concurren razones económicas, organizativas, técnicas o de producción.

Respecto a las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas, la normativa establece lo siguiente. Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos (aquí no se exigen tres trimestres consecutivos) el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la

¹¹ Se refiere a ello el artículo 82.3 ET: “*Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias: 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*”.

producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado¹².

Dicho esto, tenemos dos posibilidades: o que se llegue a un acuerdo o que no se llegue a un acuerdo. En caso de que se llegue a un acuerdo, el Estatuto de los Trabajadores lo desarrolla de la siguiente manera: *“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* (si se llega al acuerdo hay que tener excesivo celo, pues no se podrá impugnar por temas de fondo o sustantivos; es decir, si se llega a un acuerdo se está reconociendo que la circunstancias económicas, técnicas, organizativas o productivas existen y concurren). *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. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo”*.

Se recomienda, por tanto, que para la modificación en la empresa de estas materias reguladas en convenio colectivo la posibilidad de que se pueda alcanzar un acuerdo con los representantes de los trabajadores. La inexistencia de acuerdo colectivo durante el período de consultas no puede ser suplida por la decisión unilateral del empresario una vez finalizado el mismo.

¿Y qué ocurre con las empresas en las que no existe “representación legal de los trabajadores”, tal cual establece el artículo 41.4 ET? En las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección (hay dos opciones), a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente (esta es la

¹² Guindo Morales, S.: *Acción de impugnación judicial, calificación y efectos de la extinción del contrato de trabajo por circunstancias objetivas*, Murcia, Laborum, 2020, passim. Guindo Morales, S.: “Despido por circunstancias objetivas: garantías formales y procedimentales (pagaré como instrumento viable para el abono de la indemnización: STS 536/2016, 21 de junio)”, en *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 192, 2016, pp. 187-201. Guindo Morales, S.: “La insuficiencia presupuestaria o extrapresupuestaria como causa de despido objetivo”, en *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 211, 2018, pp. 59 y ss. Monereo Pérez, J. L. y Guindo Morales, S.: “El despido colectivo fundado en causas económicas”, en *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 9, 2018, pp. 1010-1026.

primera posibilidad) o (como segunda opción) a una comisión de igual número de componentes designados (tres miembros por tanto), según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En el primer caso, el de la elección de una comisión de tres trabajadores, la solución adoptada parece muy lógica pues serán los trabajadores quienes designen democráticamente a tres compañeros que los representen. En el segundo caso, son los sindicatos los que designarán la comisión de tres personas. La pregunta que debemos hacernos es, por tanto, la siguiente: ¿qué sistema es más conveniente? ¿El de representación sindical o el de representación directa de los trabajadores? En principio, pueden parecer iguales, pero la realidad es que difieren en el plano desde el que se lleva a cabo la negociación.

Con la representación directa de los trabajadores, los propios trabajadores disponen de una información directa de la situación real de la empresa que puede estar en desconexión con el resto del sector, pero que les permite valorar adecuadamente la concreta realidad organizativa y la problemática empresarial. Con los representantes designados por los sindicatos, como no tienen por qué ser trabajadores de la empresa (suele ser la situación más frecuente), pueden tener un distanciamiento de la realidad concreta de la empresa y una visión más global del sector productivo en que ésta se encuentra. En nuestra opinión, ninguna opción es mejor o peor que la otra; simplemente, la visión es diferente.

Por último, hacer mención al acuerdo adoptado. Como expresa el propio Estatuto de los Trabajadores, el acuerdo que se haya adoptado debe determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no puede prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa, y debe ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

¿Y qué ocurre en caso de desacuerdo durante el período de consultas? En caso de desacuerdo, el Estatuto de los Trabajadores viene a referirse a las siguientes posibilidades (fase segunda y fase tercera a la que nos referíamos al comienzo de este texto): *“en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la 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 en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación*

de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91”.

¿Y en caso de no sometimiento a los procedimientos de los acuerdos interprofesionales o no se haya solucionado la discrepancia? Pues el Estatuto de los Trabajadores otorga de nuevo otra oportunidad (nos situaríamos ahora en la cuarta fase o posibilidad a la que nos referíamos en el principio de este texto): “cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia (por tanto, no existe acuerdo ni se ha sometido al ASAC), cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91”.

d) Acuerdos para los supuestos de traslados, modificaciones y despidos de índole masiva

En cuarto lugar, otro tipo de acuerdos son los previstos para los supuestos de traslados, modificaciones y despidos de índole masiva, previstos en los artículos 40, 41 y 51 ET. Sería los llamados acuerdos de reorganización productiva. Es decir, en supuestos en los que la movilidad geográfica (artículo 40 ET), la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículo 41 ET) o el despido (despido colectivo) afecta al umbral de trabajadores que establecen dichos preceptos (a todo el centro de trabajo cuando ocupe a más de cinco trabajadores; o cuando sin afectar a la totalidad de la plantilla, en un periodo de 90 días afecta a 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores; al 10% por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores; o a treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores). En estos casos se prevé que el empresario, antes de adoptar las medidas correspondientes, debe abrir un periodo de consultas con

los representantes legales de los trabajadores con vistas a la consecución de un acuerdo.

Al hilo de lo anterior, establece el ET lo siguiente: *“durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores (en este caso, cuando no existen representantes de los trabajadores) siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados”*.

e) Acuerdos sobre solución de conflictos

En quinto lugar, encontramos los acuerdos sobre solución de conflictos. A estos ya hemos hecho referencia: serían los acuerdos sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, pero no de las condiciones pactadas en convenio colectivo. Como decíamos, estos acuerdos tienen la misma eficacia que la atribuida a los convenios colectivos, siempre que las partes que concilien o acuerden tengan la representación mínima requerida para que el acuerdo vincule a la empresa y a los trabajadores afectados por el conflicto.

2.3. Los acuerdos de finalización de huelga

Lo mismo ocurre con los acuerdos que ponen fin a la huelga, cuya eficacia es la misma que lo acordado en convenio colectivo; en estos casos no son, sin embargo, los representantes de los trabajadores, sino el comité de huelga el facultado para lograr dicho acuerdo.

Se refiere a ello el artículo 8 del RDLRT cuando dispone lo siguiente: *“Uno. Los Convenios Colectivos podrán establecer normas complementarias relacionadas con los procedimientos de solución de los conflictos que den origen a la huelga, así como la renuncia, durante su vigencia, al ejercicio de tal derecho. Dos. Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el Comité de huelga y el empresario, y en su caso los representantes designados por los distintos Comités de huelga y por los empresarios afectados, deberán negociar para llegar a un acuerdo, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada aquélla. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo”*.

Por tanto, el sujeto inicialmente legitimado para negociar por parte de los trabajadores será el comité de huelga (propios trabajadores del centro afectado). Comité que podrá actuar directamente o mediante los representantes que se

designen al efecto por los propios convocantes¹³, lo cual podría llevar a que se designasen como sujetos negociadores legitimados, además del propio comité de huelga o representantes elegidos expresamente, la representación unitaria y la representación sindical con mayoría en la representación unitaria. Respecto al empresario, la legitimación no presenta ningún problema puesto que quien negocia y suscribe el acuerdo será, en todo caso, el empresario afectado o la persona que lo represente.

La existencia del comité de huelga resulta justificada dado que es recomendable la existencia de un órgano depositario de los intereses de los huelguistas con la finalidad de alcanzar un acuerdo que posibilite la terminación del conflicto (cfr. art. 8.2 RDLRT). Respecto a la finalización de la huelga nuestro ordenamiento jurídico establece tres modos de terminación¹⁴. En primer lugar, la finalización de la huelga por el transcurso del tiempo previsto en aquellos supuestos en los que tenga duración determinada¹⁵. En segundo lugar, la terminación de la huelga por desistimiento (o desconocatoria); en otros términos, por la decisión de la correspondiente representación de los trabajadores de darla por terminada (art. 8.2 RDLRT). En tercer y último lugar, la huelga puede finalizar de manera excepcional por decisión gubernamental¹⁶. En este caso estaríamos ante una terminación heterónoma y traumática que viene acompañada de la imposición de un arbitraje obligatorio como medio de solución del conflicto colectivo de fondo¹⁷.

Al hilo de lo anterior, el establecimiento de procedimientos de solución extrajudiciales y la procedimentalización del ejercicio del derecho de huelga en

¹³ Rentero Jover, J.: “Reflexiones sobre los “pactos fin de huelga””, *Aranzadi Social*, Tomo II, 1992, pp. 2615 y ss.

¹⁴ Sala Franco, T. y Albiol Montesinos, I.: *Derecho sindical*, Valencia, Tirant lo blanc, 2001, pp. 449 y ss. AA. VV.: “El procedimiento de huelga. Terminación de la huelga y arbitraje obligatorio”, en Monereo Pérez, J. L. (Coord.): *Derecho de huelga y conflictos colectivos. Estudio crítico de la doctrina jurídica*, Granada, Comares 2002, pp. 257. Tarabini-Castellani Aznar, M.: “La terminación de la huelga”, en Pérez De Los Cobos Orihuel, F. (Dir.) y Monreal Bringsvaerd, E. (Coord.): *Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (Régimen legal y jurisprudencial de la huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo)*, Madrid, La Ley, 2014, pp. 733 y ss.

¹⁵ Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C., Moreno Vida, M.N. y Vila Tierno, F.: *Manual de Derecho del Trabajo*, 18ª ed., Granada, Comares, 2020; Martín Valverde, A., Rodríguez Sañudo, F. y García Murcia, J.: *Derecho del trabajo*, Madrid, Tecnos, 2020.

¹⁶ Monereo Pérez, J. L.: “El modelo normativo de huelga en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, en Cabeza Pereiro, J. y Martínez Girón, J. (Coords.): *El conflicto colectivo y la huelga. Estudios en homenaje al profesor Gonzalo Diéguez*, Murcia, Laborum, 2008, pp. 309 y ss.

¹⁷ Monereo Pérez, J. L.: “Teoría general del conflicto laboral”, en Orozco Pardo, G. y Monereo Pérez, J.L. (Dirs.): *Tratado de mediación en la resolución de conflictos*, Madrid, Tecnos, 2015, págs. 459-535, en particular, págs. 517 y sigs. (“Ordenación jurídica general de los conflictos de trabajo: Principios y mecanismos de solución heterónomos y autónomos”); Vivero Serrano, J. B.:

la negociación colectiva constituyen un exponente relevante de esa funcionalidad del componente institucional para contribuir a resolver los conflictos laborales y reducir (economizar) el coste de sus formas más típicas de manifestación, permitiendo la composición de los intereses en conflicto previamente filtrados en pretensiones asimilables (“y tratables”) por el derecho¹⁸. El derecho de las relaciones industriales desempeña, así, un papel nada desdeñable. Es suficiente reparar en la importancia que tiene la existencia de un marco legal en el que se ordenan las relaciones industriales y, en particular, el elemento que ha presidido el debate –tradicional y también actual– sobre la conveniencia política de promulgar una ley reguladora del derecho de huelga en nuestro país. El derecho puede dar una respuesta diversificada al tratamiento de la institucionalización de los conflictos y de sus formas de exteriorización: puede “ofrecer” reglas de autorregulación y autocomposición y/o puede “imponer” determinadas reglas en los conflictos declarados. Este “tríptico” de alternativas de respuesta refleja distintas elecciones de política del derecho, y de ello depende en no poco el papel que asumen los actores sociales en el gobierno del conflicto y sus cauces de manifestación¹⁹.

3. EL SOMETIMIENTO DE LA DISCREPANCIA DEL DESCUELGO DEL CONVENIO COLECTIVO A LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS: LOS PROCEDIMIENTOS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES Y EL “CONFLICTIVO” ARTÍCULO 82.3 ET

Como antes hemos indicado, el Estatuto de los Trabajadores confirma que, en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio (no es obligatorio), que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la 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 en el artículo 83 (a los que ya nos hemos referido), para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos, incluido el compromiso previo de someter las

“El ejercicio del derecho de huelga y la solución del conflicto colectivo de fondo por diversos medios”, en *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, núm. 10, 2009, p. 205.

¹⁸ Moreno Vida, M^a. N.: “Sobre la mediación extrajudicial previa como presupuesto de validez de la huelga y la ilegalidad de las huelgas novatorias”, en *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, núm. 12, 2008, pp. 31 y ss.

¹⁹ Monereo Pérez, J. L. y Ortega Lozano, P. G.: “El derecho de huelga: configuración y régimen jurídico, Cizur Menor, Aranzadi Thomson Reuters, 2019, p. 19.

discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET (artículo 82.3, párrafo séptimo del ET).

Pero cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos anteriores a los que nos acabamos de referir o estos no hubieran solucionado la discrepancia (los del párrafo séptimo), cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

En suma, lo que viene a plantearse es un arbitraje en caso de falta de acuerdo y de fracaso de los mecanismos alternativos que no son otra cosa que la expresión de la negociación colectiva²⁰. No obstante, la doctrina laboral se refiere a la configuración de este acuerdo colectivo como un “mini-convenio” para situaciones de crisis²¹, considerándose que, la filosofía general del precepto es la de hacer más fuerte la función de la gestión empresarial de los convenios o acuerdos colectivos²².

Centrándonos pues en el sometimiento de la discrepancia del descuelgue de alguna de las condiciones laborales del convenio colectivo ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (la cuarta fase o posibilidad a la que nos referíamos), tendremos que estar al contenido del Real Decreto 1362/2012,

²⁰ Gorelli Hernández, J.: “El arbitraje obligatorio de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos como mecanismo de descuelgue o inaplicación de condiciones de trabajo”, en AA. VV.: *El derecho a la negociación colectiva: “Liber Amicorum” Profesor Antonio Ojeda Avilés*, Sevilla, CARL, 2014, p. 224.

²¹ Molina Navarrete, C.: “El conflicto entre autonomía colectiva y ley en la regulación del “descuelgue convencional”: ¿es el artículo 82.3 ET de “orden público económico-laboral?””, en AA. VV.: *El derecho a la negociación colectiva: “Liber Amicorum” Profesor Antonio Ojeda Avilés*, Sevilla, CARL, 2014, p. 284.

²² Valdés Dal-Ré, F.: “La reforma de la negociación colectiva de 2012”, en *Relaciones Laborales*, núm. 23-24, 2012, p. 225.

de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Este sometimiento a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se caracteriza porque es un sometimiento supletorio de la falta de acuerdo. Además, solo vendrá a aplicarse cuándo se haya agotado la vía de la negociación ordinaria, así como las vías de solución alternativas ante la falta de acuerdo.

Como indica dicha normativa, la CCNCC, en el ejercicio de sus funciones decisorias, resolverá la discrepancia surgida entre la empresa y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable a que se refiere el artículo 82.3 ET. Pero, para solicitar la actuación de la CCNCC, deberán concurrir conjuntamente las siguientes circunstancias:

a) Que no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria del convenio o, en caso de haberse solicitado, ésta no hubiera alcanzado un acuerdo (de ahí que esta sea la última fase posible). En todo caso, resultará preceptivo solicitar la intervención de la comisión paritaria cuando estuviese establecido en convenio colectivo.

b) Que no fueran aplicables los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, o cuando, habiéndose recurrido a dichos procedimientos, estos no hubieran resuelto la discrepancia.

Respecto al ámbito de actuación, la propia CCNCC conocerá de las solicitudes de intervención para solucionar las discrepancias en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo de un convenio colectivo (entre ellas, el descuelgue salarial) siempre que afecten a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, así como cuando afecten a las empresas situadas en las ciudades de Ceuta y Melilla.

Las personas legitimadas para solicitar la actuación de la CCNCC son las empresas y los representantes legales de los trabajadores (por tanto, no es una actuación de oficio, sino que tiene que solicitarse por las partes); sin embargo, en ausencia de representación de los trabajadores de la empresa, se podrá atribuir la representación por los propios trabajadores a una comisión designada de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 41.4 ET (comisión *ad hoc*), a la que ya nos hemos referido anteriormente²³.

²³ Monereo Pérez, J.L. y Lorente Rivas, A.: “Modificaciones sustanciales de las condiciones

Que la norma indique que cualquier de las partes podrá acudir a dicho arbitraje, realmente es una manera de otorgar, a la dirección de la empresa, la posibilidad de poner en marcha este arbitraje con el que pretende inaplicar alguna condición más beneficiosa para el trabajador en evidente perjuicio de los intereses de los mismos.

El inicio del procedimiento se realizará mediante solicitud de parte presentada por vía electrónica en la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Es importante destacar que la solicitud es “de parte”, lo que significa que no se requiere el acuerdo de los restantes miembros para poder acudir a este mecanismo de la CCNCC. Por tanto, parece que se deja de lado el principio de voluntariedad de las partes en los denominados procedimientos de solución de conflictos. Aquí la doctrina se ha planteado la naturaleza de la actuación mostrándose partidaria de considerar que estamos ante un arbitraje público y obligatorio²⁴. Se resuelva a través de un arbitraje directo por el órgano administrativo o bien este mismo organismo público seleccione un árbitro imparcial para resolver la discrepancia, es evidente que el arbitraje se gesta dentro de un organismo público (la CCNCC), sin que pueda negarse, consecuentemente, el carácter público de dicho arbitraje²⁵. El caso es que, el empresario, aún en contra de la voluntad de los trabajadores, puede terminar imponiendo a los trabajadores un arbitraje para el descuelgue de las condiciones de trabajo de las que viene disfrutando.

Asimismo, es importante tener en cuenta que la decisión de la CCNCC que resuelva la discrepancia podrá ser adoptada en su propio seno o mediante la designación de un árbitro entre expertos imparciales e independientes. En este sentido, del contenido de la normativa puede deducirse que nos encontramos ante dos formas diferentes de actuar; sin embargo, debe entenderse que se trata del mismo procedimiento, pues al final, un tercero ajeno a las partes (que no es un órgano jurisdiccional) va a resolver la cuestión, por lo que todo parece indicar que

de trabajo (Artículo 41 del ET)”, en AA.VV.: *El Nuevo Estatuto de los Trabajadores*, Monereo Pérez, J.L. (Dir.), Serrano Falcón, C. (Coord.), Granada, Comares, 2012, pp. 503-564; ampliamente, Cruz Villalón, J.: *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1983; Lorente Rivas, A.: *Las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo*, Madrid, La Ley, 2009.

²⁴ Cruz Villalón, J.: “El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma de 2012”, *Revista de Derecho Social*, núm. 57, 2012, p. 239. Cairos Barreto, D.M.: *La articulación y concurrencia de convenios colectivos*, Albacete, Bomarzo, 2012, p. 80. Gorelli Hernández, J.: *La negociación colectiva de empresa. Descuelgue y prioridad aplicativa del Convenio de Empresa*, Granada, Comares, 2013, p. 125.

²⁵ Escudero Rodríguez, R.: “El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva”, en Escudero Rodríguez, R. (Coord.) *et al: La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Madrid, Ediciones Cinca, 2012, p. 49.

nos encontramos ante un arbitraje o mecanismo arbitral con independencia de que resuelva la propia CCNCC o un árbitro externo a la CCNCC pero impuesto por ella misma²⁶.

En esta solicitud inicial deberá indicarse el motivo de la discrepancia y la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo que se desea, debiéndose determinar las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su periodo de aplicación. Presentada la solicitud por una de las partes, la parte que realiza la solicitud deberá entregar copia de la misma a la parte discrepante.

Una vez recibida la solicitud en la Comisión, el secretario de la misma comprobará que se reúnen los requisitos necesarios. En caso contrario, deberá dirigirse al propio solicitante a efectos de que complete la solicitud en el plazo de diez días con la advertencia de que, si así no lo hiciese, se le tendrá por desistido de su solicitud, con archivo de las actuaciones. Subsanaadas las deficiencias, el plazo para resolver comenzará a contarse desde la fecha en que se completó dicha solicitud.

Posteriormente, el secretario remitirá inmediatamente a la otra parte de la discrepancia, comunicación de inicio del procedimiento para que efectúe las alegaciones que considere oportunas en el plazo de cinco días en la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Asimismo, el secretario enviará la solicitud a los miembros de la Comisión Permanente a efectos de que se pronuncien, en el plazo de un día, sobre el procedimiento a seguir para la solución de la discrepancia (de entre las establecidos en el artículo 16.3 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos), sin perjuicio de la conformidad de las partes en la elección de dicho procedimiento y, en su caso, sobre la remisión del procedimiento al Pleno de la Comisión. Cuando no se hayan obtenido, dentro del referido plazo de un día, respuestas coincidentes en número equivalente al de la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión Permanente, la discrepancia se resolverá en el seno de la misma, conforme al procedimiento previsto en el artículo 21 del citado texto normativo (referido al procedimiento mediante decisión en el seno de la CCNCC). En todo caso, para la adecuada constancia del procedimiento a seguir, el secretario comunicará a todos los miembros de la Comisión Permanente el resultado de las respuestas obtenidas.

²⁶ Gorelli Hernández, J.: “El arbitraje obligatorio de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos como mecanismo de descuelgue o inaplicación de condiciones de trabajo”, en AA. VV.: *El derecho a la negociación colectiva: “Liber Amicorum”* Profesor Antonio Ojeda Avilés, Sevilla, CARL, 2014, p. 226.

A la solicitud del procedimiento presentada por vía electrónica también se le deberán acompañar una serie de documentos:

a) Identificación del solicitante, centros de trabajo afectados y dirección de correo electrónico;

b) Identificación de los representantes de los trabajadores, incluyendo, en todo caso, nombre, DNI y dirección de correo electrónico a la que se les puedan efectuar comunicaciones;

c) Acreditación de haberse desarrollado el periodo de consultas y, en su caso, actas de las reuniones celebradas y posición de la otra parte que da lugar a la discrepancia;

d) En el supuesto de haber sometido la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo, acreditación de ello y, en su caso, pronunciamiento de la misma;

e) En su caso, declaración de no ser aplicable a la parte que insta el procedimiento el Acuerdo Interprofesional de ámbito estatal para la solución efectiva de las discrepancias del artículo 83.2 ET;

f) En el caso de haber sometido la discrepancia al procedimiento citado, acreditación de ello y, en su caso, resultado de la misma;

g) Identificación del convenio colectivo vigente del que se pretenden inaplicar determinadas condiciones de trabajo, indicando su vigencia temporal;

h) Documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción;

i) Relaciones pormenorizadas de las condiciones de trabajo del convenio colectivo que se pretenden inaplicar y su incardinación entre las materias previstas en las letras a) a g) del párrafo segundo del artículo 82.3 ET, detallando las nuevas condiciones del trabajo que se quieren aplicar y el período durante el cual se pretenden establecer;

j) Acreditación de haber entregado a la otra parte de la discrepancia copia de la solicitud presentada a la CCNCC, junto con la documentación a la que ahora nos referimos;

k) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por la inaplicación de condiciones de trabajo del convenio colectivo en vigor. Cuando afecte a más de un centro de trabajo esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, por provincia y comunidad autónoma;

l) Conformidad, en su caso, de las partes de la discrepancia sobre el procedimiento para la solución de la misma de entre los establecidos en el artículo 16.3 y,

de haber optado por la designación de un árbitro, conformidad, en su caso, sobre su nombramiento;

m) Información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora, especificando si son representación unitaria o representación elegida conforme al artículo 41.4 ET.

Como indicábamos más arriba, en efecto, localizamos dos maneras de resolver la discrepancia: una será la resuelta por la propia CCNCC; la otra será la que resuelve el árbitro que se hubiera designado entre expertos imparciales e independientes por la propia CCNCC.

3.1. Resolución del procedimiento en el propio seno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

Respecto a la primera manera de resolver la discrepancia, cuando el procedimiento se resuelva mediante decisión adoptada en el propio seno de la CCNCC, el secretario solicitará informe sobre la misma, que será elaborado por los servicios técnicos disponibles por la comisión en el plazo de diez días desde la fecha de solicitud. Durante ese plazo se podrá solicitar a las partes la documentación complementaria o las aclaraciones que se consideren necesarias. Una vez emitido el informe, se celebrará una reunión de la Comisión Permanente, o del Pleno, en su caso, previa convocatoria realizada al efecto con una antelación de cinco días a la fecha de la reunión. Junto a la convocatoria se dará traslado a cada uno de los miembros de la CCNCC de una copia del referido informe, así como de las alegaciones presentadas, en su caso, por la otra parte de la discrepancia, para su análisis y estudio.

La decisión de la CCNCC será motivada y resolverá la discrepancia sometida a la misma, decidiendo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo. Además, la decisión deberá pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que da lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo. El análisis de la concurrencia o no de las causas tiene como finalidad el que el empresario no pueda descargarse de alguna de las condiciones del convenio colectivo por voluntad propia. Es por ello que, en caso de no concurrir dichas causas, la decisión así lo declarará, con la consecuencia de que no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Sin embargo, cuando se aprecie la concurrencia de las causas, la CCNCC 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. Por tanto, cuando concurren las causas

justificativas, el descuelgue no es automático, sino que habrá que valorar las consecuencias que el mismo poseerá e incluso proponerse otro grado de inaplicación de la condición. 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 CCNCC se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo, por lo que podrá aceptarse la duración del descuelgue solicitada o modificarse conforme la comisión estime oportuno (o, en su caso, el árbitro, como más abajo indicamos, dentro de su procedimiento específico).

Esto mismo ha sido puesto de relieve por nuestros tribunales: *“la resolución habrá de ser motivada y deberá resolver la discrepancia sobre la inaplicación del convenio, pronunciándose, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas, alegadas por la empresa. Cuando no concurren las causas, deberá manifestarlo así, en cuyo caso denegará la aplicación de la medida. Por el contrario, de concurrir la causa, 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. Podrá también aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad, pronunciándose, en todo caso, sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo. Parece claro, por tanto, que el precepto examinado no contempla la autorización mecánica de la medida, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por parte de la Comisión, quien deberá valorar obligatoriamente la adecuación de la medida y sus efectos sobre los trabajadores afectados en relación con las causas acreditadas. El art. 21 de la norma examinada prevé, a estos efectos, que la Comisión se apoye en el informe, elaborado por los servicios técnicos a su servicio, quienes deberán evacuarlo en el plazo de diez días desde la fecha de solicitud, contemplándose que en el transcurso de ese plazo se podrá solicitar a las partes la documentación complementaria o las aclaraciones que se consideren necesarias. Por consiguiente, constatada la concurrencia de causa económica, técnica, organizativa o de producción, la Comisión deberá examinar si concurren las conexiones de funcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad entre la causa acreditada y la medida propuesta por la empresa”²⁷.*

Por último, la CCNCC resolverá y comunicará su decisión dentro del plazo máximo establecido a las partes afectadas por la discrepancia. Además, la decisión de la CCNCC será vinculante e inmediatamente ejecutiva.

²⁷ SAN 28 de enero de 2013 [AS 2013\1071] y STS 21 de noviembre de 2012 [AS 2012\2409].

3.2. Resolución del procedimiento a través de la designación de árbitro imparcial por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

Respecto a la segunda manera de resolver la discrepancia, es decir, a través de la designación de árbitros, en caso de que exista conformidad entre las partes afectadas por la discrepancia, será preferente el árbitro designado de común acuerdo. En otro caso, y previa convocatoria de la CCNCC al efecto en el plazo máximo de cuatro días desde la fecha de la presentación de la solicitud, cada uno de los grupos de representación propondrá una relación de dos árbitros. De la lista resultante de seis árbitros, cada uno de dichos grupos descartará por sucesivas votaciones, cuyo orden se decidirá por sorteo, el nombre del árbitro que tenga por conveniente hasta que quede uno solo. Pero, en el supuesto en que no se consiguiera la designación de un árbitro, la decisión para la solución de la discrepancia planteada será adoptada en el seno de la CCNCC. Una vez designado el árbitro por la CCNCC, ésta le efectuará formalmente el encargo, trasladándole la solicitud y la documentación, señalando el plazo máximo en que debe ser dictado el laudo. Además, la CCNCC facilitará al árbitro las medidas de apoyo que necesite para el desempeño de su función arbitral.

Por último, en relación al procedimiento para la solución de discrepancias, el árbitro podrá iniciar su actividad tan pronto haya recibido el encargo. A tal efecto, podrá requerir la comparecencia de las partes o solicitar documentación complementaria. El laudo, que deberá ser motivado, deberá pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que da lugar a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo (por tanto, ocurre lo mismo que cuando se resuelve la discrepancia en el seno de la propia CCNCC: la finalidad es que el empresario no pueda descolgarse de las condiciones aplicables por propia voluntad). En caso de no concurrir dichas causas, el laudo así lo declarará, con la consecuencia de que no procederá la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo. Cuando 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 (ocurre lo mismo que cuando se resuelve la discrepancia en el seno de la propia CCNCC: podrá proponerse intensidades diferentes en la aplicación o inaplicación de la condición de trabajo). El laudo 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, el árbitro se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.

Para finalizar, el árbitro resolverá y comunicará el laudo a la CCNCC y ésta

a las partes afectadas por la discrepancia, siendo el laudo arbitral vinculante e inmediatamente ejecutivo.

4. BALANCE Y PERSPECTIVAS: CONCLUSIONES

Con el arbitraje público obligatorio del artículo 82.3 ET (el referido a la CCNCC) nos encontramos ante un supuesto en el que, a la empresa (verdadero interesado), se le va a permitir acudir a un arbitraje previa petición de solicitud de un descuelgue, arbitraje que, de una u otra manera, será resuelto por la Administración pública (es decir, por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o árbitro imparcial impuesto por la misma). Verdaderamente, la consecuencia será la existencia de un laudo arbitral de obligado cumplimiento dictado por la Administración (o en apariencia) a instancias de la solicitud de la dirección de la empresa (pues serán quien lo solicite al ser la interesada en el descuelgue de condición de convenio colectivo).

A todo lo comentado, se le debe sumar la problemática que la doctrina ha referido sobre la “constitucionalidad” de este “arbitraje obligatorio”. Expliquémonos: antes de la reforma laboral del 2012, en el descuelgue y en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo no existían dudas respecto de la constitucionalidad o no de estas figuras jurídicas, puesto que solo podía finalizar a través del acuerdo entre las partes que tuviesen la legitimación necesaria para ello. Por tanto, había un procedimiento tasado de negociación colectiva que finalizaba a través de un acuerdo entre las partes negociadoras legitimadas. Sin embargo, con la actual regulación, una de las partes puede imponer un arbitraje obligatorio, en contra de lo pactado por convenio colectivo, para que, cuando concurren causas ETOP (económicas, técnicas, organizativas o de producción), se proceda al descuelgue de alguna de las condiciones recogidas y aplicadas por convenio colectivo. Aquí ya no habrá un procedimiento de negociación con partes legitimadas y con capacidad suficiente que terminará con un acuerdo colectivo; sino una imposición de una especie de arbitraje donde resolverá, o bien la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o bien un tercero ajeno denominado árbitro (dentro del seno de la CCNCC). Por tanto, la consecuencia en caso de concurrencia de las causas será la sustitución de parte del contenido de un convenio colectivo que fue negociado por las partes constituidas válidamente y la sustitución de ese contenido o descuelgue por la decisión de un tercero (CCNCC o árbitro impuesto por la misma comisión) que vendrá a imponerse de manera pública y obligatoria.

Queda así cuestionado el derecho a la autonomía colectiva imponiendo una solución heterónoma en un conflicto de intereses²⁸. Así, un laudo que impone de

²⁸ Gorelli Hernández, J.: “El arbitraje obligatorio de la Comisión Consultiva Nacional de

manera obligatoria la solución a un conflicto colectivo de intereses, además de ser excesivo, puede transgredir el derecho a la negociación colectiva, siendo por ello que el arbitraje “obligatorio” debería ser interpretado de manera restrictiva²⁹.

En suma, el arbitraje “obligatorio” termina invadiendo el escenario propio de la autonomía colectiva, pues la negociación colectiva terminaría pasando a un segundo nivel cuando se pretenda la inaplicación de alguna de las cláusulas o condiciones del propio convenio colectivo (fruto de la negociación colectiva). Es así que el arbitraje “obligatorio” ha supuesto un amplio rechazo doctrinal³⁰.

Por último, la doctrina laboral, tal como hemos puesto de manifiesto, no solo cuestiona la posible “constitucionalidad” del arbitraje “obligatorio” conforme los argumentos traídos a colación; también se plantea la posible vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva del artículo 82.3 ET, en relación con el artículo 91 ET, por estar este último precepto pensado para la impugnación de un sistema voluntario de arbitraje; sin embargo, el artículo 82.3 ET se remite al artículo 91 ET para recurrir el laudo o la decisión impuesta legalmente por un sistema de arbitraje “obligatorio”³¹.

Convenios Colectivos como mecanismo de descuelgue o inaplicación de condiciones de trabajo”, en AA. VV.: *El derecho a la negociación colectiva: “Liber Amicorum” Profesor Antonio Ojeda Avilés*, Sevilla, CARL, 2014, p. 231.

²⁹ Monereo Pérez, J. L., Fernández Avilés, J.A. y Serrano Falcón, C.: “Arbitraje obligatorio en caso de huelga y sistema democrático de relaciones laborales”, en *Relaciones Laborales*, núm. 14, 2003, p. 128. Lantaron Barquin, D.: *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Valladolid, Lex Nova, 2003, p. 342. Ramírez Martínez, J.M.: “Algunos problemas interpretativos planteados por la regulación de la flexibilidad interna en las reformas laborales de 2010 y 2011”, en *Actualidad Laboral*, núm. 5, 2012, p. 542. Ballester Pastor, M.A.: *El arbitraje laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1993, 178.

³⁰ Escudero Rodríguez, R.: “El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva”, en Escudero Rodríguez, R. (Coord.) *et al*: *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Madrid, Ediciones Cinca, 2012, p. 48. Gala Durán, C.: “Modificación de la cuantía salarial por la vía de los artículos 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores tras el Real Decreto Ley 3/2012 (una primera aproximación al tema)”, en *Actualidad Laboral*, núm. 11, 2012, p. 1312. González Ortega, S.: “La negociación colectiva en el Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”, en *Temas Laborales*, núm. 115, 2012, p. 114.

³¹ Gorelli Hernández, J.: “El arbitraje obligatorio de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos como mecanismo de descuelgue o inaplicación de condiciones de trabajo”, en AA. VV.: *El derecho a la negociación colectiva: “Liber Amicorum” Profesor Antonio Ojeda Avilés*, Sevilla, CARL, 2014, p. 233.