

## O DESCOLGUE DO CONVENIO COLECTIVO

JOSÉ FERNANDO LOUSADA AROCHENA  
Maxistrado especialista do social – TSx/Galicia  
Doutor en Dereito / Graduado Social  
Profesor asociado da Universidade da Coruña  
[josefernandolousada@gmail.com](mailto:josefernandolousada@gmail.com)

### RESUMO

No dereito laboral español, o descolgue (ou inaplicación) das condicións de traballo reguladas nun convenio colectivo estatutario é unha especie de válvula de seguridade encamiñada a evitar que, pola aplicación desas condicións a unha empresa en situación económica negativa ou afectada por causas técnicas, organizativas ou produtivas, se perdan postos de traballo e mesmo se peche a empresa. Este estudo analiza a axitada evolución das normas que regulan o descolgue dos convenios colectivos estatutarios, a súa natureza xurídica e distinción con outras figuras afíns, os convenios colectivos que poden verse afectados, as condicións de traballo que poden verse afectadas e as causas que xustifican a non aplicación, así como o procedemento de negociación para chegar a un acordo de descolgue e os sistemas para resolver o eventual desacordo, e o seu control xudicial.

**Palabras chave:** Negociación colectiva; non aplicación de convenios colectivos.

### ABSTRACT

In Spanish labor law, the non-application of the working conditions regulated in a statutory collective agreement (that is, the collective agreement applicable to all companies and workers included in its scope of application) is a safety valve aimed at to avoid that, due to the application of these

conditions to a company in a negative economic situation or affected by technical, organizational or productive causes, jobs are lost and even the company is closed. This study analyzes the agitated evolution of the norms that regulate the non-application of statutory collective agreements, their legal nature and distinction with related figures, the collective agreements that may be affected, the working conditions that may be affected and the causes that cause it justify, as well as the negotiation procedure to reach an agreement of non-application, the systems to resolve the disagreement, and its judicial control.

**Keywords:** Collective bargaining; non-application of collective agreements.

## RESUMEN

En el derecho laboral español, el descuelgue (o inaplicación) de las condiciones de trabajo reguladas en un convenio colectivo estatutario es una especie de válvula de seguridad encaminada a evitar que, por la aplicación de esas condiciones a una empresa en situación económica negativa o afectada por causas técnicas, organizativas o productivas, se pierdan puestos de trabajo e incluso se cierre la empresa. Este estudio analiza la agitada evolución de las normas que regulan el descuelgue de los convenios colectivos estatutarios, su naturaleza jurídica y distinción con otras figuras afines, los convenios colectivos que pueden verse afectados, las condiciones de trabajo que pueden verse afectadas y las causas que justifican la no aplicación, así como el procedimiento de negociación para llegar a un acuerdo de descuelgue y los sistemas para resolver el eventual desacuerdo, y su control judicial.

**Palabras clave:** Negociación colectiva; no aplicación de convenios colectivos.

## **1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DA REGULACIÓN DO DESCOLGUE DO CONVENIO COLECTIVO EN ESPAÑA**

### **1.1. O DESCOLGUE SALARIAL NOS ACORDOS SOCIAIS DA DÉCADA DOS OITENTA**

O descolgue salarial naceu nos grandes acordos sociais da década dos oitenta<sup>1</sup>, nun contexto de elevada inflación con perda do poder adquisitivo de traballadores, funcionarios e pensionistas, e como medida para evitar que os incrementos salariais neses acordos pactados puidesen supoñer a desaparición de empresas en dificultades. Por primeira vez, o descolgue salarial foi regulado no Acordo Marco Interconfederal para a negociación colectiva do 5 de xaneiro de 1980 (BOE de 24/01/1980) ao establecer respecto diso que os incrementos salariais no devandito Acordo establecidos en atención a unha banda dentro da cal podíanse situar os convenios colectivos, “non serán de necesaria ou obrigada aplicación para aquelas empresas que acrediten obxectiva e fidedignamente situacións de déficit ou perdas mantidas nos exercicios contables de 1978 e 1979 (e) así mesmo teranse en conta as previsións para 1980”.

Con todo, a Lei 8/1980, do 14 de marzo, do Estatuto dos traballadores non contiña previsión ningunha sobre o descolgue salarial nin, máis en xeral, sobre a inaplicación do convenio colectivo dentro dos seus ámbitos de aplicación e durante todo o tempo da súa vixencia. Antes ao contrario, o artigo 82, apartado 3 (que é a sede legis onde actualmente se regula a inaplicación do convenio colectivo), limitábase a establecer (sen admitir ningunha excepción) que “os convenios colectivos regulados por esta lei obrigan a todos os empresarios e traballadores incluídos dentro do seu ámbito de aplicación e durante todo o tempo da súa vixencia”.

---

<sup>1</sup> Máis amplamente, GARRIDO PÉREZ, E., “Las cláusulas de descuelgue salarial en la nueva ordenación estatutaria”, *Revista de Relaciones Laborales*, núm. 1, 1995 (versión dixital: LA LEY 962/2001).

Pero aínda co silencio do texto estatutario (que non impedía a lexitimidade dunhas cláusulas sustentadas no dereito á negociación colectiva recoñecido no artigo 37 da CE), o establecemento de cláusulas de descolgue en relación coa banda de incrementos salariais previstos no mesmo acordo e sempre vinculadas esas cláusulas de descolgue á acreditación obxectiva e fidedigna de situacións de déficit ou perdas mantidas nas empresas, volve aparecer no Acordo Nacional sobre Emprego para 1982 (do que non me consta publicación oficial), o Acordo Interconfederal para 1983-1984 (BOE de 01/03/1983) e o Acordo Económico e Social para 1985-1986 (BOE de 10/10/1984).

A valoración destas cláusulas de descolgue salarial xirou, basicamente, ao redor das súas esixentes condicións. En canto ás causas, atendíase, para verificar o déficit ou perdas mantidas, sempre ás dúas anualidades anteriores e ás previsións da anualidade en curso. En canto á súa acreditación, que debía ser obxectiva e fidedigna, obrigaba á empresa a presentar ante a representación legal dos traballadores a documentación precisa (balances, contas de resultados) que xustifique un tratamento salarial diferenciado, e en caso de discrepancia sobre a valoración dos datos, podían utilizarse informes de auditores ou censores de contas, atendendo ás circunstancias e dimensión das empresas.

Tamén se valorou a súa escasa aplicación. Dado que os distintos acordos establecían unha banda para os incrementos salariais, as empresas en dificultades tendían a situarse na parte baixa da banda sen utilizar, polas súas esixentes condicións e tamén pola presión sindical, as cláusulas de descolgue dos distintos acordos de concertación social.

O ocaso destes grandes acordos sociais da década dos oitenta, seguramente como consecuencia da bonanza económica gozada no noso país de 1986 a 1992, supuxo o declive destas cláusulas na realidade negocial laboral ata que, noutra crise económica (a que se inicia en 1992 e continúa en 1994), os poderes lexislativos acordáronse delas para

darlles unha vida que acaso nunca antes tiveron na súa plenitude.

### **1.2. A REFORMA DE 1994**

A Reforma de 1994 (Lei 11/1994, do 19 de maio) deu carta de natureza legal ao descolgue salarial, modificando para o efecto o artigo 82.3 para, mantendo a norma xeral de obrigatoriedade dos convenios colectivos estatutarios, engadir, en parágrafo aparte, que, "sen prexuízo do anterior, os convenios colectivos de ámbito superior á empresa establecerán as condicións e procedementos polos que podería non aplicarse o seu réxime salarial ás empresas cuxa estabilidade económica puidese verse danada como consecuencia de tal aplicación".

Deste xeito, a implantación de cláusulas de descolgue salarial, que nacera de maneira voluntaria á calor da negociación colectiva, convértese agora nunha obriga legal que se dirixe aos suxeitos negociadores de calquera convenio colectivo de ámbito supraempresarial en interese da consecución dun modelo dinámico de negociación colectiva<sup>2</sup>. Ou sexa (e aínda que poida soar en parte contraditorio), o dirixismo normativo diríxese a potenciar o dinamismo da negociación colectiva.

Certamente, esta obriga legal aínda deixaba un campo importante para a autonomía negocial que irase recortando en reformas posteriores.

En primeiro lugar, porque, aínda que a regulación do descolgue concíbese como contido mínimo dos convenios colectivos supraempresariais, legalmente non se establece ningunha condición ou procedemento que se haxa de seguir senón que esas cuestións reenvíanse á negociación de tal convenio colectivo supraempresarial (artigo 85.3.c).

---

<sup>2</sup> Inclúe a reforma do artigo 82.3 nesta corrente de dinamización, HUERTAS BARTOLOMÉ, T., "La reforma institucional de la negociación colectiva: Primeras valoraciones", en *La Reforma del Mercado Laboral* (dir: VALDÉS DAL-RE. F.), Editorial Lex Nova (Valladolid, 1994), pp. 592-594.

En segundo lugar, porque, aínda que se establece unha regra supletoria para o caso de que non se incluíse o descolgue no convenio colectivo supraempresarial (artigo 82.3), esa regra remite ao acordo entre empresario e representantes dos traballadores cando o requira a situación económica da empresa ou, de non haber acordo, a discrepancia sería liquidada pola comisión paritaria do convenio supraempresarial.

Tamén na Reforma de 1994 introduciuse, na regulación do artigo 41, unha disposición segundo a cal “a modificación das condicións establecidas nos convenios colectivos regulados no Título III da presente Lei só poderá producirse por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores e respecto das materias ás que se refiren os parágrafos b), c), d) e e) do apartado anterior” (a saber, horario, réxime de traballo a quendas, sistema de remuneración e sistema de traballo e rendemento, respectivamente). Como esta nova norma (cualificada como “barrenado de convenios”<sup>3</sup>) permitía acordos de empresa modificativos de certas condicións de traballo reguladas en convenios colectivos estatutarios, presuponse que supraempresariais, e para iso esixía o acordo da empresa e da representación legal do persoal, estabamos ante unha norma asistemáticamente colocada<sup>4</sup> pois instauraba un mecanismo de flexibilidade interna de funcionamento semellante ao novo descolgue salarial, e ademais bastante afastado das modificacións substanciais de traballo que, sendo manifestación do *ius variandi* das

---

<sup>3</sup> Na gráfica expresión utilizada por OJEDA AVILÉS, A., “Barrenado de convenios y contenido esencial del derecho a la negociación colectiva”, en *El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos* (coord: BORRAJO DACRUZ. E.), Actualidad Editorial, SA (Madrid 1995), pp. 199 y ss.

<sup>4</sup> PÉREZ DOS COBOS ORIHUEL, F., quen explica a dita desubicación sistemática da norma en que esta foi introducida na tramitación parlamentaria da Lei 11/1994 no Congreso dos Deputados en atención a unha emenda a instancia do Grupo socialista (“La denuncia modificativa empresarial y el principio de condición más beneficiosa”, *Actualidad Laboral*, núm. 21, 1996, p. 418).

empresas, non esixen para a súa execución acordo coa representación legal do persoal, senón o esgotamento do período de consultas para alcanzar un acordo.

### **1.3. A REFORMA DE 2010**

No contexto da Gran Crise<sup>5</sup>, e coa finalidade de parar a sangría de perda de postos de traballo, a solución lexislativa das sucesivas reformas acometidas (2010, 2011 e 2012) foi favorecer a flexibilidade interna, co descolgue como unha das medidas estrela. Así as cousas, as Exposicións de Motivos das normas centrais da Reforma de 2010 (o Real decreto-lei 10/2010, do 16 de xuño, e a Lei 35/2010, do 17 de setembro) manifestaban explicitamente a intención lexislativa de “favorecer a efectividade dos procedementos de inaplicación salarial cando a situación e perspectivas da empresa puidesen verse danadas como consecuencia de réxime salarial establecido afectando as posibilidades de mantemento do emprego”, o que conducía a que “se regula de maneira máis completa este procedemento e tamén se apela aquí á utilización de medios extraxudiciais de solución de discrepancias”.

No sentido de mellorar a regulación do procedemento: aclárase que quen está lexitimado para alcanzar o acordo de descolgue coa empresa son os representantes dos traballadores lexitimados para negociar un convenio colectivo conforme o previsto no artigo 87.1; establécese que o procedemento para acordar o descolgue deberá ser precedido do previo desenvolvemento dun período de consultas nos termos do artigo 41.4 (modificacións substanciais de carácter colectivo); e nos supostos de ausencia de representación legal dos traballadores na empresa, establécese que estes poderán atribuír a súa representación a unha comisión designada conforme o disposto no artigo 41.4. Tamén se establece que o acordo de inaplicación deberá ser notificado

---

<sup>5</sup> Unha análise de todas as Reformas acaecidas dende 2010 ata 2012 na cabeza PEREIRO, J. / LOUSADA AROCHENA, J.F., *Derecho del trabajo y crisis económica*, CGPJ (Madrid, 2013).

á Comisión paritaria do convenio colectivo do que tal acordo descóllese.

No sentido de mellorar a xestión do desacordo, e mediante os acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico previstos no artigo 83, deberanse establecer os procedementos de aplicación xeral e directa para liquidar de maneira efectiva as discrepancias na negociación dos acordos de descolgue salarial, e agregando que eses acordos interprofesionais poderán establecer o compromiso previo de someterse a unha arbitraxe vinculante para os casos de ausencia de avinza na mediación, nese caso o laudo arbitral terá a mesma eficacia que os acordos en período de consultas e só será recorrible conforme o procedemento e con base nos motivos establecidos no artigo 91.

Como se ve, mellórase a regulación legal coa finalidade de dar máis efectividade ao descolgue salarial. E con esta mesma finalidade prodúcese un cambio no artigo 85.3.c), que establecía como contido mínimo dos convenios colectivos supraempresariais as condicións e o procedemento do descolgue do artigo 82.3. Pois ben, coa reforma elimínase a referencia ás condicións e queda só a referencia aos procedementos. Ou sexa, xa non é posible que os convenios colectivos introduzan outras condicións para o descolgue a maiores das legais.

Ademais, a norma contiña varias cautelas do acordo de descolgue “para poñer na balanza algo que acougase os ánimos dos que se mostraban en contra do fomento do descolgue”<sup>6</sup> (cautelos vixentes, excepto a esixencia de progresiva converxencia cara ás condicións salariais previas e o prazo de tres anos, eliminadas pola Reforma de 2012):

— O acordo de inaplicación das condicións salariais deberá determinar con exactitude a retribución a percibir polos traballadores da devandita empresa, establecendo, no seu caso e en atención á desaparición das causas que o

---

<sup>6</sup> YUSTE MORENO, J.M., “Medidas de flexibilidad: despido colectivo, descuelgue y doble escala salarial”, *Cuadernos Digitales de Formación – Consejo General del Poder Judicial*, núm. 18, 2015, p. 31.

determinaron, unha programación da progresiva converxencia cara á recuperación das condicións salariais establecidas no convenio colectivo de ámbito superior á empresa que lle sexa de aplicación, sen que en ningún caso a inaplicación poida superar o período de vixencia do convenio ou, no seu caso, os tres anos de duración.

— O acordo de inaplicación e a consecuente programación da recuperación das condicións salariais non poderán supoñer o incumprimento das obrigas establecidas en convenio relativas á eliminación das discriminacións retributivas por razóns de xénero. Deste xeito o poder lexislativo estaba a dar resposta ao risco, posto de manifesto pola doutrina máis autorizada, do “enorme perigo” que as cláusulas de descolgue encerran para o logro da igualdade retributiva<sup>7</sup>.

Finalmente, a norma incluía unha precisión (que así mesmo se mantén na súa redacción actualmente vixente) segundo a cal cando o período de consultas finalice con acordo de descolgue presumirase que concorren as causas xustificativas establecidas para o descolgue, e soamente poderá ser impugnado ante a xurisdición competente pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión.

#### **1.4. A REFORMA DE 2011**

A Reforma de 2011 (Real decreto-lei 7/2011, do 10 de xuño), apenas un ano despois, introduce un cambio para mellorar a xestión do desacordo, dando entrada á comisión paritaria do convenio colectivo, un trámite que si se prevía na Reforma de 1994, e do que, con todo, prescindíuse na Reforma de 2010, talvez porque, no réxime anterior, as comisións paritarias adoitaban ser remisas ao descolgue. E acaso esta mesma desconfianza respecto da efectividade determinou que a súa intervención, incardinada entre o desacordo tras o período de consultas e os mecanismos previstos nos acordos

---

<sup>7</sup> QUINTANILLA NAVARRO, B., “Prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo”, en *La Reforma del mercado laboral* (coord.: VALDÉS DAL-RÉ, F.), Lex Nova (Valladolid, 1994), p. 247.

interprofesionais, se conciba como facultativa e se lle esixa unha rápida resolución, nada menos que 7 días.

Pero o cambio con máis incidencia na aplicación do artigo 82.3 atopábase no novo artigo 84.2, no que (salvo o establecido en convenio colectivo acordado ex artigo 83.2) estableceuse a prioridade aplicativa do convenio de empresa respecto doutro supraempresarial en “a contía do salario base e dos complementos salariais, incluídos os vinculados á situación e resultados da empresa” (artigo 84.2.a). Un mecanismo de afectación salarial a través da vía (descausalizada e permanente, ben que máis esixente na súa tramitación) do 84.2.a (prioridade aplicativa do convenio de empresa) que invadía o espazo natural da vía do 82.3 (causalizada e provisional, menos esixente na súa tramitación).

### **1.5. A REFORMA DE 2012**

Na Exposición de Motivos das normas centrais da Reforma de 2012 (Real decreto-lei 3/2012, do 10 de febreiro, e Lei 3/2012, do 6 de xullo) poñíase o acento en que “a última reforma do mercado de traballo pretendeu facer máis viable a posibilidade do descolgue”, e é como consecuencia de non conseguilo satisfactoriamente ao non garantir “o desbloqueo ante a falta de acordo cos representantes dos traballadores”, o que ao poder lexislador lévalle nesta ocasión a incorporar “unha modificación do réxime do descolgue”, puntual pero moi transcendental, para que, no caso de falta de acordo e non solución do conflito por outras vías autónomas, as partes sométanse á decisión ou a unha arbitrase no seo da CCNCC ou órganos similares das CC. AA.

Con todo, a lectura do artigo 82.3 permítenos concluír que se introducen outros cambios de certa transcendencia nunha liña de ampliación do ámbito de descolgue, flexibilización e erosión de garantías.

De entrada, o novo artigo 82.3 contempla a inaplicación das condicións de traballo previstas no convenio colectivo aplicable, sexa este de sector ou de empresa, que afecten a xornada de traballo, horario e a distribución do tempo de

traballo, réxime de traballo a quendas, sistema de remuneración e contía salarial, sistema de traballo e rendemento, funcións cando excedan dos límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo 39 desta Lei, e melloras voluntarias da acción protectora da Seguridade Social. Tal listaxe é a unificación nunha mesma sede lexislativa do descolgue salarial do artigo 82.3 coa modificación substancial de condicións de traballo establecidas nun convenio colectivo estatutario que, dende a Reforma de 1994, regulábase no artigo 41.2, o que poderíase considerar un mero axuste sistemático se non fose que, dentro desa operación, cóase o descolgue do propio convenio colectivo da empresa (un autodescolgue<sup>8</sup>), á parte doutros cambios non menores (a inclusión da xornada de traballo ou das melloras voluntarias, como condicións de traballo susceptibles de inaplicación). Tamén se cambia a causalidade do descolgue, o que aparentemente xustifícase na ampliación do ámbito do descolgue pois obviamente as novas condicións descolgables entraban mal na causa económica, pero tamén supón a flexibilización da causa económica: agora practicamente homoxenízase coa causalidade do despedimento colectivo segundo o artigo 51.1, ao aludirse a causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción e ao definirse todas elas nos mesmos termos que os expostos para o despedimento colectivo no artigo 51.1, coa única condición de que, para os efectos de constituír a causa económica esixida para o descolgue, a diminución persistente do nivel de ingresos ou vendas abonda con que alcance só os dous trimestres consecutivos, mentres que, para os efectos de constituír a causa económica esixida para o despedimento colectivo, é necesario que alcance os tres trimestres consecutivos.

Outros cambios, en liña de erosión das garantías fronte ao descolgue introducidas na Reforma de 2011, foron a

---

<sup>8</sup> Como o catalogou no seu momento CRUZ VILLALÓN, J., “El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la Reforma de 2012”, *Revista de Derecho Social*, núm. 57, 2012, p. 235.

eliminación da esixencia de progresiva converxencia cara ás condicións salariais previas, así como o prazo de tres anos como máximo de vixencia do acordo de descolgue, cuxo único límite temporal será a partir de entón o momento en que resulte aplicable un novo convenio na devandita empresa.

A última novidade do artigo 82.3 –a única á que se aludía nas Exposicións de Motivos quizais porque é a que supuxo un tsunami– é a de que cando o período de consultas finalice sen acordo e as partes non se sometesen aos procedementos antes mencionados ou estes non solucionasen a discrepancia, calquera das partes poderá someter a solución das discrepancias á CCNCC se a inaplicación afectase a centros de traballo da empresa situados no territorio de máis dunha C. A., ou aos órganos correspondentes das CC. AA. nos demais casos.

Do mesmo xeito que ocorrería se se acudía aos procedementos que se deben establecer para estes efectos nos acordos interprofesionais do artigo 83.2, a decisión da CCNCC ou dos órganos correspondentes das CC. AA. terá a eficacia dos acordos alcanzados en período de consultas e só será recorrible conforme ao procedemento e con base nos motivos recollidos no artigo 91. Tal decisión poderá ser adoptada no propio seo deses organismos públicos ou por un árbitro designado para o efecto por eles mesmos, e haberá de ditarse en prazo non superior a 25 días a contar dende a data do sometemento do conflito ante os devanditos órganos.

### **1.6. O TRIBUNAL CONSTITUCIONAL AO RESCATE DA REFORMA DE 2012**

A STC 119/2014, do 16 de xullo, considerou constitucional esta arbitrase institucional obrigatoria, ao non ser contraria nin ao artigo 37 da CE –negociación colectiva– nin ao seu artigo 24 –tutela xudicial efectiva–<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Con voto particular que, entre outras argumentacións, apóiase nos criterios máis estritos que, ata o momento, o TC utilizara para admitir a arbitrase laboral forzosa dende a STC 11/1981, do 8 de abril, en relación coa

En canto ao artigo 37 da CE, despois de lembrar que o dereito á negociación colectiva non é absoluto, considera, en primeiro lugar, que a obrigatoriedade da arbitrase obedece a unha finalidade lexislativa de “facilitar a viabilidade do proxecto empresarial e evitar o recurso a decisións extintivas dos contratos de traballo (que) constitúe unha finalidade constitucionalmente lexítima, atendidos o dereito ao traballo (artigo 35.1 CE) e os deberes dos poderes públicos de protexer a defensa da produtividade (artigo 38 CE) e de realizar unha política orientada ao pleno emprego (artigo 40.1 CE) ante a necesidade de afrontar o problema da grave situación do desemprego en España”; e, en segundo lugar, que esa finalidade alcánzase a través dunha medida razoable e proporcionada [1] na medida en que a inaplicación do convenio colectivo regulada no artigo 82.3 está sometida a límites causais –causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción–, materiais –só en relación con determinadas condicións de traballo, non respecto á totalidade do convenio colectivo–, e temporais –pois a duración da inaplicación fixarase no laudo sen que poida prologarse máis aló do momento en que resulte aplicable un novo convenio na empresa–, [2] na medida en que a apelación á CCNCC, ou organismos autonómicos, é subsidiaria doutras solucións autocompositivas, co cal é prevalente a autonomía colectiva, e [3] na medida en que a CCNCC ten unha composición tripartita –con representantes da Administración Xeral do Estado– e paritaria –sindicatos e asociacións empresariais máis representativas–, garantíndose a súa independencia e imparcialidade a través dunha serie de mecanismos –como o recoñecemento da súa autonomía funcional, a súa non integración xerárquica do Ministerio de Emprego, ou a preferencia dunha decisión por consenso–.

En canto ao artigo 24 da CE, a STC lembra que, segundo o artigo 82.3, os motivos de impugnación xudicial do laudo

---

arbitrase forzosa de emerxencia do artigo 10 do RDL 17/1997, do 4 de marzo.

arbitral son os do artigo 91, a saber [1] “(os) previstos para os convenios colectivos”, [2] “que non se observaron no desenvolvemento da actuación arbitral os requisitos e formalidades establecidos para o efecto”, ou [3] “cando o laudo resolverse sobre puntos non sometidos á súa decisión”. Como “(os) previstos para os convenios colectivos” inclúen a conculcación da legalidade vixente e a lesión grave do interese de terceiros –artigo 161 da LRXS–, a revisión xudicial é plena, e interpretado así o establecido no artigo 82.3, segundo o TC non hai vulneración do artigo 24 da CE. Ou sexa, o TC salva a constitucionalidade da norma dende a perspectiva do dereito á tutela xudicial efectiva interpretando a norma no sentido de que cabe un control xudicial pleno sobre a adecuación normativa da decisión ou laudo arbitral. Esta interpretación resulta obrigada pois, segundo a doutrina constitucional, a arbitrase obrigatoria non é conforme co dereito á tutela xudicial efectiva, cando o control xudicial sobre o laudo limitase a garantías formais ou aspectos meramente externos, sen alcanzar o fondo do asunto sometido á decisión arbitral.

Temos que precisar que o TC non rexeita que a forza vinculante dos convenios colectivos se sustente no dereito constitucional á negociación colectiva, nin que o seu respecto debe ser a tónica xeral, senón que considera que, segundo se configurou lexislativamente a restrición ao devandito dereito constitucional, esta é constitucional.

Desta formulación xurisprudencial pódense derivar algunhas observacións<sup>10</sup>: (1) o descolgue / inaplicación séguese configurando como unha excepción á regra xeral de eficacia dos convenios colectivos estatutarios, co cal débese interpretar de maneira restritiva; (2) a súa causalidade vincúlase á viabilidade do proxecto empresarial e a evitar o recurso a decisións extintivas dos contratos de traballo; e (3) a intervención heterónoma na solución do desacordo

---

<sup>10</sup> Seguimos substancialmente en canto a estas observacións a SÁEZ LARA, C., “Descuelgue convencional y arbitraje obligatorio”, *Temas Laborales*, núm. 140, 2017, pp. 318-319.

xustifícase na súa supletoriedade, co cal os previos pasos débense superar con suficiencia e se non é así porque se obviaron ou porque existen irregularidades substanciais na súa tramitación, iso derivaría necesariamente na nulidade do laudo arbitral.

### **1.7. ALGÚNS AXUSTES EN 2013/2014**

O Real decreto-lei 11/2013, do 2 de agosto, e a Lei 1/2014, do 28 de febreiro, para a protección dos traballadores a tempo parcial e outras medidas urxentes na orde económica e social, abordaron (dentro dun heteroxéneo contido con disposicións sobre infraestruturas aeroportuarias e ferroviarias, ou sobre a xestión de activos procedentes da reestruturación bancaria) tamén a regulación da comisión negociadora na totalidade dos procesos de reestruturación empresarial, isto é, non soamente para a inaplicación de condicións de traballo previstas en convenios colectivos, igualmente para mobilidade xeográfica, modificación substancial de condicións de traballo, suspensión de contrato ou redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, e despedimentos colectivos, mesmo no concurso de acredores.

Son as novidades máis destacables nese ámbito: [1] que a consulta levarase a cabo en única comisión negociadora, circunscrita no seu caso aos centros de traballo afectados, desaparecendo a posible realización separada por centros de traballo, [2] que a comisión estará integrada por un máximo de trece membros en representación de cada unha das partes, [3] que se determina quen integra a representación dos traballadores en proporción ao número de traballadores dos centros afectados, e [4] que debe quedar constituída antes do inicio do período de consultas, sen que a súa falta impida nin a apertura nin o transcurso do período de consultas.

Con estes axustes lexislativos péchase o ciclo do intenso furacán reformador que coñeceu o mecanismo do descolgue / inaplicación do convenio colectivo na medida en que dende a Reforma de 2010 coñeceu ata 7 reformas (dúas con ocasión

da Reforma de 2010, unha na de 2011, outras dúas na de 2012, e outras dúas máis en 2013-2014), e ademais iso provocou unha intervención do Tribunal Constitucional coa finalidade de realizar unha interpretación correctora da Reforma de 2012.

### **1.8. A REFORMA DE 2021**

A Reforma de 2021 (Real decreto-lei 32/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a reforma laboral, a garantía da estabilidade no emprego e a transformación do mercado de traballo) non tocou a institución do descolgue dos convenios colectivos. Pero si que se eliminou dentro das materias nas cales hai prioridade aplicativa do convenio de empresa fronte a outros supraempresariais, a referencia a “a contía do salario base e dos complementos salariais, incluídos os vinculados á situación e resultados da empresa” (artigo 84.2.a). Con esta eliminación, o descolgue salarial recupera o seu ámbito natural de aplicación superando, en resumo, “o sistema desproporcionado establecido pola Lei 3/2012 e que urxía corrixir como fixo o RDL 32/2021”<sup>11</sup>.

## **2. O DESCOLGUE OU INAPLICACIÓN: NATUREZA XURÍDICA E DISTINCIÓN CON FIGURAS AFÍNS**

O descolgue do convenio colectivo presenta unhas características dogmáticas singulares. Todas as Reformas do artigo 82.3 concibírono como un mecanismo de flexibilidade interna da relación laboral preventivo da extinción de empregos e, no seu caso, do peche da empresa. Pero hai dous aspectos que o singularizan de maneira importante.

Primeiro: non é un mecanismo de flexibilidade interna máis, senón unha “peza esencial do deseño da nosa negociación colectiva”, como unha “especie de válvula de seguridade” coa que se quixo compensar a eficacia xeral e o carácter sectorial de boa parte dos convenios colectivos, a fin de evitar que a

---

<sup>11</sup> BALLESTER PASTOR, M.A., *La Reforma laboral de 2021. Más allá de la crónica*, Gobierno de España – Vicepresidencia Segunda – Ministerio de Trabajo y Economía Social (Madrid, 2022), p. 164.

presión retributiva ou doutros custos fose tan elevada como para provocar graves prexuizos ás empresas<sup>12</sup>. A inaplicación convencional sitúase no marco dun conxunto amplo de medidas dirixidas a igual fin “como peza de peche do sistema e elemento dinamizador daquel” a través da súa nota distintiva, é dicir, unha obrigatoria intervención heterónoma substitutiva da autonomía colectiva<sup>13</sup>.

Segundo: a diferenza dos demais mecanismos de flexibilidade interna que se sustentan no *ius variandi* da empresa (mobilidade funcional, mobilidade xeográfica ou modificación substancial de condicións de traballo), o descolgue é unha manifestación do dereito á negociación colectiva recoñecido no artigo 37 da Constitución Española. Ou sexa, non é froito dunha flexibilización imposta pola empresa, senón da concienciación dos suxeitos negociadores na necesidade da flexibilización. O que, ademais, aproxímao á prioridade aplicativa do convenio de empresa fronte a convenios supraempresariais (que, aínda que non o sexa, si opera na práctica como mecanismo de flexibilidade interna). Por iso resulta necesario diferenciar o descolgue ou inaplicación do convenio colectivo das dúas figuras limítrofes máis próximas que son a modificación substancial de condicións de traballo e a prioridade aplicativa do convenio de empresa fronte a convenios supraempresariais.

## **2.1. DESCOLGUE / INAPLICACIÓN VERSUS MODIFICACIÓNS SUBSTANCIAIS DE CONDICIÓNS DE TRABALLO**

Xa avanzamos a diferenza esencial entre o descolgue / inaplicación e as modificacións substanciais de condicións de traballo: aquel fundaméntase no dereito á negociación

---

<sup>12</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V. / MARTÍN JIMÉNEZ, R., *Claves de la Reforma laboral de 2012 (estudio del RDL 3/2012, de 10 de febrero)*, Editorial Aranzadi (Cizur Menor, 2012), p. 126. Xa antes de 2010, SEMPERE NAVARRO, A. / MELÉNDEZ MORCILLO-VELARDE, L., *El descuelgue salarial. Estudio de su régimen jurídico en la negociación colectiva*, Aranzadi (Navarra, 2009), p. 20.

<sup>13</sup> SÁEZ LARA, C., “Descuelgue ...”, obra citada, p. 314.

colectiva; estas no *ius variandi* da empresa. Desa diferenza esencial nacen as demais:

Primeira: o descolgue / inaplicación por definición debe ser negociado coa representación do persoal, aínda que a lexislación, con fin de favorecer a flexibilidade, establece sistemas de xestión do desacordo que supoñen a intervención de terceiras persoas, mentres que a modificación substancial das condicións de traballo é unha decisión empresarial unilateral, aínda que coa obriga, se se trata dunha modificación colectiva, de esgotar un previo procedemento de consultas coa representación legal do persoal para a consecución dun acordo.

Segunda: debido a que nun búscase o acordo, e no outro non é necesario, os procedementos a seguir resultan totalmente diferentes.

Terceiro: e todo o anterior desemboca en diferentes canles de impugnación xudicial con escenarios procesuais así mesmo diferentes.

Cuarta: o descolgue / inaplicación afecta a condicións nadas dun convenio colectivo estatutario; as modificacións substanciais de condicións de traballo afectan a condicións nadas doutras fontes da relación laboral (contrato de traballo, condicións máis beneficiosas adquiridas, convenios colectivos extraestatutarios ou acordos de empresa).

Quinta: o descolgue / inaplicación é limitado no tempo, mentres que a modificación substancial de condicións de traballo é permanente (salvo que a empresa decida que a modificación sexa temporal, ou salvo que así se decida no acordo coa representación do persoal).

Sexta: as materias susceptibles de ser afectadas polo descolgue / inaplicación e as materias susceptibles de ser afectadas por unha modificación substancial son case coincidentes, pero a enumeración daquelas é exhaustiva, e a destas exemplificativa, co cal o descolgue / inaplicación só cabe en relación ás materias listadas, mentres a modificación substancial cabe para toda condición de traballo.

Sétima: en determinados supostos de modificación substancial de condicións de traballo concédese á persoa

traballadora a posibilidade dunha resolución indemnizada da relación laboral, o que en ningún caso cabería en relación co descolgue / inaplicación, o que se explicaría na súa vixencia temporal fronte á definitiva da modificación substancial<sup>14</sup>.

## **2.2. DESCOLGUE / INAPLICACIÓN VERSUS PRIORIDADE APLICATIVA DO CONVENIO DE EMPRESA FRONTE A CONVENIOS SUPRAEMPRESARIAIS**

As diferenzas entre o descolgue / inaplicación dos convenios colectivo e a prioridade aplicativa do convenio de empresa fronte a convenios supraempresariais non é unha diferenza tan radical como a existente coas modificacións substanciais de condicións de traballo. E é que ambos son mecanismos de flexibilidade interna e ambos son manifestacións do dereito constitucional á negociación colectiva. De maneira que as súas diferenzas, máis que de esencia, veñen marcadas pola regulación positiva de ambas as institucións. Tales diferenzas serían<sup>15</sup>:

Primeira: a preferencia aplicativa do convenio de empresa presupón a creación dunha unidade de negociación, mentres que non o descolgue, que non se aparta da unidade de negociación do convenio inaplicado.

Segunda: consecuencia do anterior, o convenio colectivo de empresa con preferencia aplicativa é permanente, mentres que o acordo de descolgue é temporal e, como moito, a súa duración é a do convenio.

Terceira: a inaplicación do convenio colectivo está sometida a orzamento causal habilitante, excepcionalidade que non resulta necesaria para instar a negociación dun convenio colectivo en ámbito empresarial.

---

<sup>14</sup> GOERLICH PESSET, J. M., *Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012*, Editorial Tirant lo Blanch (Valencia, 2013), p. 98.

<sup>15</sup> Seguimos a enumeración de DE CASTRO MARÍN. E., *El descuelgue de convenio colectivo*, Editorial Tirant lo Blanch (Valencia, 2016), pp. 145-153. Correspóndese coa tese doutoral do autor, que está accesible en aberto no repositorio da Universidade Complutense de Madrid (pp. 102 ss).

Cuarta: existen diferencias en canto ás materias susceptibles de descolgue e aquelas en que o convenio de empresa ten preferencia.

Quinta: no suposto de ausencia de representación legal das persoas traballadoras, a norma habilita para a negociación dos descolgues a determinadas comisións de traballadores ou sindicais *ad hoc* que, pola contra, non sempre son interlocutores válidos para a negociación dun convenio colectivo de empresa segundo o artigo 84.2.

Sexta: o procedemento de negociación non é o mesmo, con maiores formalidades para a negociación dun convenio colectivo de empresa.

Sétima: os procedementos de solución de discrepancias son máis incisivos no descolgue, mentres que na negociación dun convenio colectivo eses procedementos non pasan do establecido en acordos no cume sobre estrutura da negociación colectiva segundo o artigo 83.2.

Oitava: aínda que non existise o artigo 84.2, sería posible negociar un convenio colectivo de empresa, mentres que se non existise o artigo 82.3 non cabería o descolgue salarial nin a inaplicación de determinadas condicións de traballo, salvo se o admitise un convenio ex artigo 83.

### **3. CONVENIOS COLECTIVOS SUSCEPTIBLES DE DESCOLGUE**

Á vista do artigo 82.3, o descolgue opera sobre convenios colectivos de sector ou empresa, e presuponse que son estatutarios (pois son os únicos que o ET regula) e que están vixentes (pois se non, non sería necesario o descolgue). Dende unha delimitación negativa, non son susceptibles do descolgue regulado no artigo 82.3 os Pactos e Acordos aplicables ao persoal laboral das Administracións públicas.

#### **3.1. QUE SE TRATE DE CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA OU DE SECTOR**

En primeiro lugar, expúxose a cuestión de se son descolgables os convenios colectivos de grupo de empresa, cuestión resolta en sentido afirmativo en xurisprudencia

baixo a vixencia da Reforma de 1994<sup>16</sup> pois son convenios de ámbito superior á empresa e a causa do descolgue é apreciable individualmente en cada empresa do grupo, salvo se o grupo é patolóxico, e sempre a causa económica verifícase en relación ao grupo para evitar manobras de comunicación de perdas ou descapitalización.

Máis dificultades suscita, en segundo lugar, se a expresión convenio de empresa pode incluír os convenios de centro de traballo, ao que algunha doutrina oponse frontalmente<sup>17</sup>. Pero resulta máis razoable unha resposta matizada segundo a cal sería posible se as causas do descolgue afectan o centro de traballo, o que é máis difícil de concibir se as causas invocadas son económicas porque se verifican sobre a empresa, pero é máis factible se se trata de causas técnicas, organizativas ou de produción<sup>18</sup>.

E, en terceiro lugar, formulouse se o convenio colectivo de franxa podería ser obxecto de descolgue, o que, máis aló das cuestións doutrinais, admitiu a doutrina xudicial sen maiores miramentos<sup>19</sup>, acaso porque, non obstante limitar a súa aplicación a un determinado grupo de persoas traballadoras, trátase dun convenio aplicable á totalidade da empresa e os seus centros de traballo e, en resumo, é un convenio de empresa.

---

<sup>16</sup> STS de 09/06/1995 (Rec. 3254/1994) e STS de 20/05/1997 (Rec. 3650/1996). Sobre a primeira destas SSTs, véxase TARABINI-CASTELLANI AZNAR, M., “Descuelgue salarial y grupos de empresa (A propósito de la STS 9 junio 1995 [RJ 1995 4885]”, *Aranzadi Social*, núm. 5, 1998, pp. 461-472.

<sup>17</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., “El descuelgue de condiciones del convenio colectivo estatutario”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, ADAPT, Vol. 1, núm. 1, 2013 (versión electrónica), p. 7.

<sup>18</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F., “El descuelgue: problemas prácticos y primeras experiencias”, *Aranzadi Social*, núm. 11, 2014 (versión dixital: BIB 2014\120), p. 3.

<sup>19</sup> STS de 15/07/2015 (Rec. 212/2013) e SAN de 19/06/2013 (Rec. 211/2013) relativo á inaplicación de condicións do convenio entre a empresa Air Nostrum e os seus traballadores pilotos de aviación.

### 3.2. QUE SEXAN CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS

O convenio de sector ou de empresa do artigo 82.3 é o convenio estatutario. Non cabe o descolgue das condicións reguladas nun convenio extraestatutario, sen prexuízo de que este estableza un procedemento propio de descolgue ou inaplicación, nese caso estarase ao que nel se contemple. Fóra dese suposto, o descolgue ou inaplicación das condicións de traballo reguladas nun convenio extraestatutario pasaría por acudir ao procedemento de modificación substancial de condicións de traballo regulado no artigo 41, como xa apuntara a xurisprudencia mesmo antes da Reforma de 2010<sup>20</sup>.

Feita esta *summa divisio* entre os convenios colectivos estatutarios (algunhas de cuxas condicións poden ser susceptibles de descolgue) e os convenios colectivos extraestatutarios (cuxas condicións poden ser obxecto de modificación substancial, pero non descolgue), a realidade demostra a existencia de zonas grises entre ambas as categorías de negociación colectiva; nese caso faise necesario determinar se cabe ou non cabe o descolgue.

En canto aos laudos, acordos de mediación e resolucións das comisións paritarias, reguladas no Título III ET e ás que a lexislación reconece a eficacia xurídica dun convenio colectivo estatutario, consideráronse (sen maiores controversias) como susceptibles de descolgue nalgunha doutrina xudicial<sup>21</sup>,

---

<sup>20</sup> Xa as SSTs de 01/06/2007 (Rso. 71/2006), de 09/03/2011 (Rso. 118/2010), ou de 23/10/2012 (Rso. 594/2012), admitían a modificación das condicións establecidas en convenio colectivo extraestatutario por decisión da empresa acordada tras o período de consultas do artigo 41 do ET.

<sup>21</sup> A SAN de 04/07/2013 (AS 2013, 2940) admite que o proceso do artigo 82.3 é o adecuado para inaplicar o laudo arbitral ditado no conflito exposto entre Iberia LAE, SAU, Operadora, e o Sindicato Español de Pilotos de Liñas Aéreas, que derogou e substituíu o VII convenio colectivo, xa que ten a mesma eficacia que o convenio colectivo derogado, a teor co disposto no artigo 91.2.

o que é lóxico dada a equiparación de efectos cos convenios colectivos estatutarios.

Igual resposta debemos ofrecer en relación cos acordos de adhesión a outros convenios colectivos e á decisión de extensión a un convenio colectivo (artigo 92), aínda que propiamente o descolgue non será en relación con aquel acordo ou esta decisión, senón en relación co convenio colectivo ao cal remítense os actos de adhesión ou extensión. O que si resulta imposible é o descolgue do descolgue, isto é o descolgue dos acordos ou laudos de inaplicación de convenios colectivos, salvo o caso de que xurdan novas causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción<sup>22</sup>, aínda que propiamente neste caso o que habería sería un novo descolgue do convenio colectivo susceptible de descolgue. Pero neste caso tampouco cabería unha modificación substancial das condicións de traballo establecidas no acordo de descolgue porque iso supoñería posibilitar unha baixada de rango da materia inicialmente negociada en convenio colectivo estatutario, logo descolgada, ata o extremo de deixala en mans da decisión da empresa, decisión ao cabo unilateral aínda que sexa suxeita aos condicionantes do artigo 41.

### **3.3. QUE SEXAN CONVENIOS COLECTIVOS VIXENTES**

A vixencia comprende tanto a duración inicial pactada (art. 86.1), como a súa vixencia prorrogada (art. 86.2), e a etapa de ultraactividade (art. 86.3), de onde un convenio colectivo ultraactivo pode ser descolgado<sup>23</sup>, e así mesmo é posible descolgarse dos acordos parciais que se poden alcanzar

---

<sup>22</sup> Tamén mantén como norma xeral a solución negativa aínda que admitindo unha condición no suposto de “circunstancias excepcionais que determinen a concorrencia de novas causas non previstas no anterior procedemento de inaplicación”, SÁEZ LARA, C., “Descuelgue ...”, obra citada, p. 322.

<sup>23</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F., “El descuelgue ...”, obra citada, p. 29; SÁEZ LARA, C., “Descuelgue ...”, obra citada, p. 324.

durante a ultraactividade dun convenio colectivo (artigo 86.3).

### **3.4. PROBLEMÁTICA DAS EMPRESAS CON VARIOS CONVENIOS COLECTIVOS**

Aquí a cuestión non é propiamente de inclusión / exclusión do procedemento de descolgue, senón se a empresa se pode descolgar nun mesmo procedemento de máis de un ou de todos os convenios colectivos aplicables ao seu persoal no caso de existir unha causa afectante ao persoal contemplado no ámbito de aplicación dos máis de un ou todos os convenios dos que se pretende o descolgue. Neste aspecto, e a pesar dalgunha doutrina favorable<sup>24</sup>, a doutrina xudicial vai na liña de esixir unha correspondencia entre o convenio colectivo do que se pretende o descolgue e a representatividade de quen negocia o descolgue, o que obriga a iniciar tantos procedementos de descolgue como convenios dos que se pretende o descolgue e cada un negóciase con quen representa ao colectivo de traballadores afectados por cada descolgue; facelo dunha maneira conxunta implicaría a nulidade do procedemento<sup>25</sup>.

### **3.5. SUPOSTO EXCLUÍDO: OS PACTOS E ACORDOS APLICABLES AO PERSOAL LABORAL DAS ADMINISTRACIÓNS PÚBLICAS**

Non son susceptibles do descolgue regulado no artigo 82.3 os Pactos e Acordos aplicables ao persoal laboral das Administracións públicas. Tales Pactos e Acordos poden ser inaplicados nos termos establecidos no artigo 38.10 do Estatuto básico do empregado público, pero non de acordo o

---

<sup>24</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F., “El descuelgue ...”, obra citada, pp. 4-5.

<sup>25</sup> SAN de 25/09/2014 (Pto. 187/2014). A proba do nova da corrección da doutrina apúntaa SÁEZ LARA, C., cando destaca que “se non se alcanza acordo, o paso seguinte de xestión da discrepancia ante a comisión paritaria habería de resolverse pola comisión paritaria de cada convenio o que podería dar lugar a resolucións diversas” (SÁEZ LARA, C., “Descuelgue ...”, obra citada, p. 321).

artigo 82.3. Temos que precisar que o artigo 38.10 do EBEP non afecta o persoal laboral ao servizo de entidades do Sector público, só ao persoal ao servizo das Administracións públicas<sup>26</sup>.

#### **4. CONDICIÓN DE TRABAJO SUSCEPTIBLES DE DESCOLGUE**

##### **4.1. LISTAXE XERAL E CARÁCTER EXHAUSTIVO**

A Reforma de 2012 unificou o descolgue salarial do artigo 82.3 coa modificación substancial de condicións de traballo establecidas en convenios colectivos estatutarios do artigo 41.2, co cal as materias susceptibles de descolgue / inaplicación quedaron en seguintes termos: (a) xornada de traballo, horario e distribución do tempo de traballo, (b) réxime de traballo a quendas, (c) sistema de remuneración e contía salarial, (d) sistema de traballo e rendemento, (e) funcións cando excedan dos límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo 39 desta Lei, e (f) melloras voluntarias da acción protectora da Seguridade Social.

Obsérvase, que non se esixe que o descolgue / inaplicación supoña unha modificación substancial da regulación dalgunhas das materias listadas. Dito doutro xeito, todas as alteracións de tales condicións de traballo previstas polo convenio, sexan substanciais ou non, quedan sometidas ao descolgue segundo o artigo 82.3 (STS de 29/06/2017, Rec. 186/2016).

Temos que precisar que a listaxe contida no artigo 82.3 é unha listaxe exhaustiva. "O lexislador claramente quere dicir agora que materias inclúense e, por exclusión, cales non"<sup>27</sup>. Consecuencia desa exhaustividade é que, se a materia non

---

<sup>26</sup> Sobre esta cuestión, CRUZ VILLALÓN, J., "El descuelgue de convenios colectivos en el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas", *Temas Laborales*, núm. 117, 2012, pp. 13-55.

<sup>27</sup> Así o expresa MORENO GONZÁLEZ-ALLER, I., "Inaplicación de las condiciones pactadas en convenio colectivo a la luz de la reforma laboral de 2012", *Revista Aranzadi Social*, núm. 9, 2013.

está incluída, a súa regulación en convenio colectivo estatutario non pode ser susceptible de descolgue (por exemplo, non cabe o descolgue en materia de prevención de riscos laborais, ou de dereitos colectivos, por poñer algúns exemplos evidentes; e nin que dicir ten que a regulación destas materias en convenio colectivo estatutario tampouco se pode modificar a través do artigo 41 pois, aínda que a listaxe de materias susceptibles de modificación substancial de condicións de traballo é unha listaxe aberta despois de que a propia norma di “entre outras”, a través do artigo 41 non se poden modificar aquelas condicións establecidas nun convenio colectivo estatutario).

#### **4.2. CUESTIÓN PUNTUAIS SOBRE AS MATERIAS INCLUÍDAS / EXCLUÍDAS**

Inclúe a listaxe as vacacións? A STS de 27.5.2013 (Rso. 90/2012) responde afirmativamente por varias razóns: “(a) en primeiro lugar, carecería de sentido que a mesma cuestión –vacacional- non fose susceptible de acordo ningún polo feito de estar regulada no convenio colectivo e que si poidan selo outras materias de importancia cando menos similar [xornada de traballo, horario e retribución]; (b) en segundo termo, aínda que literalmente non se faga referencia expresa a iso, a cuestión está implícita nos apartados relativos á xornada de traballo, horario e distribución do tempo de traballo ... e (c) esta interpretación é a máis axustada á finalidade da norma [ ... o RD-lei 3/2012]”.

Que ocorre se se amplía a apertura comercial en domingos e festivos –de 22 a 63– segundo a lexislación autonómica madrileña aplicable e a empresa pretende o incremento de domingos e festivos a traballar por cada traballador invocando as facultades de distribución irregular da xornada ao longo do ano establecida no convenio colectivo aplicable? Segundo as SSTS de 5.11.2013 (Rso. 66/2013), de 11.12.2013 (Rso. 40/2013), e de 13.3.2014 (Rso. 80/2013), como o convenio estaba pactado sobre a base dunha lexislación autonómica, pretender a súa aplicación tras o cambio lexislativo supoñería un exceso das facultades que

non se prevén, de onde sería necesario acudir ás previsións do artigo 82.3.

Ata onde chega a inclusión do sistema de remuneración e contía salarial? Aquí a xurisprudencia seguiu un criterio moi estrito. En primeiro lugar, a inclusión das retribucións salariais supón *a contrario sensu* a exclusión das retribucións extrasalariais, por iso é polo que, ao non revestir carácter salarial, o descolgue non pode afectar as dietas e gastos asimilados, como son os pluses de vestiario e manutención. En segundo lugar, tampouco se pode utilizar o mecanismo de descolgue para aprazar a data de pago da paga extraordinaria, así como do pago do salario pactado (STS 11/06/2019, Rec. 157/2017). E, en terceiro lugar, tampouco é posible inaplicar o pago de conceptos retributivos xa devindicados como a paga de Nadal (SAN de 07/04/2017, Pto. 46/2017).

Cal é o alcance da inclusión das melloras voluntarias? Pódese distinguir nesta materia segundo se se trata dun dereito en curso de adquisición ou unha expectativa de dereito, ou se o dereito está actualizado<sup>28</sup>: no primeiro caso, o dereito en curso de adquisición poderá ser modificado ou suprimido por acordo coa empresa, aínda cando o traballador leve algún tempo xerando ou reunindo os requisitos necesarios para o seu pagamento; no segundo caso, o acordo coa empresa tamén poderá modificar as melloras voluntarias xa causadas polos traballadores durante a vixencia do convenio colectivo inaplicado, pero sen efectos retroactivos.

## 5. CAUSALIDADE DO DESCOLGUE

En paralelo co establecido para o despedimento colectivo no artigo 51.1 (salvo a causa económica, que non se refire a tres trimestres como no despedimento colectivo, senón só a dous), as causas do descolgue son:

— causas económicas cando dos resultados da empresa se desprenda unha situación económica negativa, en casos tales

---

<sup>28</sup> ROQUETA BUJ, R., *La flexibilidad interna tras la reforma laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012, pp. 50 a 54 *passim*.

como a existencia de perdas actuais ou previstas, ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos ordinarios ou vendas, sendo esta persistente se durante dous trimestres consecutivos o nivel de ingresos ordinarios ou vendas de cada trimestre é inferior ao rexistrado no mesmo trimestre do ano anterior”;

— causas técnicas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos de produción; organizativas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal ou no modo de organizar a produción; e produtivas cando se produzan cambios, entre outros, na demanda dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado.

Dado o paralelismo co despedimento colectivo, os criterios xurisprudenciais para a interpretación da causalidade do despedimento débense estender á interpretación da causalidade do descolgue, e, en particular, a esixencia de que a causa inclúa a proba da conexión de funcionalidade ou instrumentalidade entre a medida extintiva e a súa finalidade, que xa non é futurible senón actual, de modo que a empresa non só debe acreditar a concorrência da causa propiamente dita senón que tamén deberá de argumentar acerca dos seus efectos sobre os contratos de traballo.

Unha precisión última acerca da causalidade resulta oportuna. Aparte do procedemento, a causalidade é a única condición legalmente esixida para o descolgue, e estamos sen ningunha dúbida ante unha norma imperativa no sentido de que a negociación colectiva non pode endurecer a causalidade legalmente esixida, nin impoñer outras condicións diferentes á causalidade. Resulta ilustrativo respecto diso que, coa Reforma de 2010, eliminouse do contido mínimo dos convenios colectivos supraempresariais a regulación das “condicións” do descolgue, e soamente posibilitase a regulación do “procedemento” (artigo 85.3.c).

## **6. PROCEDEMENTO DE DESCOLGUE**

## 6.1. DESIGNACIÓN DA COMISIÓN REPRESENTATIVA DO PERSOAL

A designación da comisión representativa do persoal en relación con procesos de flexibilidade interna e expedientes de regulación de emprego xerou, dende a Reforma de 2012, unha importante problemática xudicial en gran medida consecuencia da imprecisa regulación e da heteroxénea casuística. A Reforma 2013-2014 (Real decreto-lei 11/2013, do 2 de agosto, e Lei 1/2014, do 28 de febreiro) tentou poñer orde na materia, establecendo unha regulación unitaria para todos eses procedementos, entre eles, por suposto, o descolgue do artigo 82.3. Con esa intención realízase unha regulación xeral no artigo 41.4 ao que se remiten logo as normas reguladoras deses procedementos, entre elas o artigo 82.3.

Tal nova regulación susténtase en dous principios xerais. O primeiro é a unidade empresarial de negociación, isto é, unha soa comisión negociadora para toda a empresa, aínda que, de existir varios centros de traballo, quedará circunscrita aos centros afectados polo procedemento. Deste xeito, asumíuse a doutrina xudicial<sup>29</sup> de entender *ultra vires* a posibilidade de negociar por centros de traballo establecida no Real decreto 1483/2012, do 29 de outubro. Unha posibilidade que, en consecuencia, desaparece dese Real decreto segundo a redacción que ao seu artigo 27 dáselle no RDL 11/2013 e a Lei 1/2014. O acollemento legal da doutrina xudicial merece unha valoración positiva para a parte social, e iso porque (segundo a argumentación utilizada na doutrina xudicial que motivou o cambio lexislativo) a tramitación dun despedimento colectivo por centros (ou dun procedemento de descolgue ou inaplicación ou de calquera outra medida de flexibilización interna da relación laboral) degrada as garantías para os traballadores, debido a que converte os centros de traballo en rivais entre si, parcela e, en

---

<sup>29</sup> Véxase a reiterada doutrina recollida na SAN de 25.7.2012 (Pto. 109/2012), a SAN de 21.11.2012 (Pto. 167/2012), a SAN de 16.11.2012 (Pto. 250/2012), e a SAN de 20.5.2013 (Pto. 108/2013).

consecuencia, mingua a forza negociadora dos seus representantes legais e fai de maior debilidade a algúns afectados fronte a outros afectados.

O outro principio xeral da nova regulación é a limitación do número máximo de membros da representación social. Precisamente, non establecer un tope máximo de membros na comisión negociadora era “un dos silencios máis impresionantes da precedente regulación”<sup>30</sup>. E se consideramos que, á hora de negociar un convenio colectivo, si existe un tope máximo –artigo 88.4– que é xusto o de trece membros cando se trate de convenios que non sexan sectoriais –o que é como dicir inferiores ao sectorial–, establecer o mesmo tope nos procesos de reestruturación empresarial é totalmente razoable en canto neles desenvólvese unha auténtica negociación colectiva nun ámbito empresarial.

Agora ben, o proceso de designación da comisión representativa do persoal –a analizar de seguido– pode conducir a designar a máis de trece membros como representación do persoal. Nese caso, e para os efectos de garantir o tope máximo de trece, establécese que “estes elixirán por e entre eles a un máximo de trece, en proporción ao número de traballadores que representen”. Trátase dun suposto de elección indirecta porque son os propios representantes elixidos polos traballadores os que, á súa vez, elixen os trece membros da representación do persoal. Unha norma que acaso pecou dunha certa simpleza porque non sempre será fácil determinar a proporción do número de traballadores que representen.

Sobre a base destes dous principios xerais, o artigo 41.4 (ao que se remite o 82.3) establecen regras de designación tentando dar resposta adecuada ás realidades empresariais e representacións de persoal. Aínda que esa intención levoulle

---

<sup>30</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V., “Examen del RDL 11/2013, de 2 de agosto: trabajo a tiempo parcial; empleo y desempleo; reestructuraciones empresariales”, *Aranzadi Social*, núm. 6, 2013.

a establecer un elenco de casos e subcasos de certa complexidade, segundo se detallan a continuación:

Primeiro caso: "A intervención como interlocutores ante a dirección da empresa no procedemento de consultas corresponderá ás seccións sindicais cando estas así o acorden, sempre que teñan a representación maioritaria nos comités de empresa ou entre os delegados de persoal dos centros de traballo afectados, nese caso representarán a todos os traballadores dos centros afectados". Trátase dunha norma que, conectando cos artigos 7 e 28 da CE, potencia a representación sindical fronte á representación unitaria – comités de empresa ou delegados de persoal– e fronte á representación constituída *ad hoc* para os efectos da negociación da reestruturación empresarial.

Algunha precisión merece a norma. En primeiro lugar, o seu ámbito de aplicación circunscríbese aos supostos nos cales existan seccións sindicais, o que, de conformidade co artigo 10 da Lei orgánica de liberdade sindical, acaece en empresas ou centros de traballo con 250 ou máis traballadores. Pero non se esixe, para a aplicación da norma, que haxa seccións sindicais en todos os centros de traballo afectados, abonda que as haxa nun, pois, á parte de ser iso o máis conforme coa finalidade da norma de potenciar a acción sindical, só esta interpretación permite entender a referencia que na mesma norma faise aos delegados de persoal –que só existen en centros de traballo de ata 50 traballadores–.

En segundo lugar, a actuación das seccións sindicais suxéitase a dúas condicións, a saber, que estas así o acorden e que teñan a representación maioritaria nos comités de empresa ou entre os delegados de persoal dos centros de traballo afectados. Deste xeito, son as propias seccións sindicais que, en conxunto, ostentan tal representación as que deciden se utilizan a preferencia que, fronte ás demais representacións, outórgalles a lei, ou se renuncian a ela. E o empresario, como suxeito interesado en identificar canto antes aos seus interlocutores, pode instalas a decidir se farán

uso ou non desa preferencia<sup>31</sup>. Non parece factible, con todo, que, unha vez se decidise, se cambie de opinión.

En terceiro lugar, o efecto da norma é a atribución de representatividade para negociar ás seccións sindicais que reúnan as dúas anteriores esixencias. Unha dificultade interpretativa é se esa atribución de representatividade inclúe os centros de traballo sen representación unitaria. En contra, pódese argüír que a norma non proxecta a esixencia de representación maioritaria máis que sobre os centros de traballo con comités de empresa ou delegados de persoal. A favor, pódese argüír que a finalidade da norma é a potenciación da acción sindical, a cal quedaría seriamente desvirtuada se, pola existencia dalgún centro de traballo sen representación unitaria, a norma se puidese deixar de aplicar. En cuarto lugar, a norma outorga unha representatividade en exclusiva ás seccións sindicais cando se dean os seus orzamentos fácticos, non parecendo posible –se nos atemos á súa literalidade– unha comisión representativa do persoal que sexa híbrida, en parte integrada polas seccións sindicais, en parte integrada pola representación unitaria e/ou pola representación constituída *ad hoc* para os efectos da negociación da reestruturación empresarial. Aínda que quizais sexa defendible unha solución máis flexible sempre que o acorden as seccións sindicais lexitimadas, pois, non o esquezamos, poden exercitar ou renunciar á preferencia legal, e que, á vez, iso supoña mellora no relativo a unha maior representatividade.

Segundo caso. En defecto do anterior, a intervención como interlocutores rexeráse polas seguintes regras –segundo o procedemento de que se trata afecte a un único centro de traballo ou a máis de un–:

A) Se o procedemento afecta a un único centro de traballo, corresponderá ao comité de empresa ou aos delegados de persoal. No caso de que no centro de traballo non exista representación legal dos traballadores, estes poderán optar por atribuír a súa representación para a negociación do

---

<sup>31</sup> Neste sentido, SEMPERE NAVARRO, A.V., “Examen ...”, obra citada.

acordo, á súa elección, a unha comisión dun máximo de tres membros integrada por traballadores da propia empresa e elixida por estes democraticamente ou a unha comisión de igual número de compoñentes designados, segundo a súa representatividade, polos sindicatos máis representativos e representativos do sector ao que pertenza a empresa e que estivesen lexitimados para formar parte da comisión negociadora do convenio colectivo de aplicación á esta. E neste caso o empresario poderá atribuír a súa representación ás organizacións empresariais nas que estivese integrado, podendo ser as mesmas máis representativas a nivel autonómico, e con independencia de que a organización na que estea integrado teña carácter intersectorial ou carácter sectorial.

Un par de dúbidas xorden en relación coa comisión constituída *ad hoc* para os efectos da negociación da reestruturación empresarial. A primeira é que a súa elección será democrática, co cal é necesaria unha votación libre, secreta, persoal e directa de todos os traballadores afectados –e iso aínda que non sexan electores ex artigo 69.2–. E a segunda é que, como se di sexan “traballadores da propia empresa”, aparenta factible –aínda que iso poida soar un pouco ilóxico, pero onde a lei non distingue non debemos distinguir– que sexan elixidos traballadores non afectados polo proceso de reestruturación empresarial, sempre que, naturalmente, sexan traballadores doutros centros de traballo da empresa.

B) Se o procedemento afecta a máis dun centro de traballo, a intervención como interlocutores corresponderá ao comité intercentros, sempre que teña atribuída esa función no convenio colectivo en que se acordou a súa creación. Tal norma non é máis que a aplicación no ámbito dos procesos de reestruturación empresarial do establecido no artigo 63.3, onde se di que “só por convenio colectivo poderá pactarse a constitución e funcionamento dun comité intercentros cun máximo de 13 membros”, agregando respecto diso que “tales comités intercentros non poderán arrogarse outras funcións

que as que expresamente se lles conceda no convenio colectivo en que se acorde a súa creación”.

Deste xeito, a intervención do comité intercentros esixe a concorrencia acumulativa dos seguintes presupostos: a) Que a empresa estea organizada en varios centros de traballo –empresas pluricelulares–. b) Que exista un comité intercentros, creado por convenio colectivo estatutario e apoderado para a función negociadora en procesos de reestruturación empresarial. c) Que a empresa impulse unha medida referida a varios dos seus centros de traballo, aínda que en ningún momento se impón que a medida se refira á totalidade dos centros de traballo representados no comité intercentros. d) Que as seccións sindicais non activen a súa prioridade para actuar como representantes dos traballadores.

Noutro caso –é dicir se non hai comité intercentros ou se, habéndoo, non se lle atribuíu a función negociadora en procesos de reestruturación empresarial–, a intervención como interlocutores corresponderá a unha comisión representativa que se constituirá conforme ás seguintes regras:

1. Se todos os centros de traballo afectados polo procedemento contan con representantes legais dos traballadores, a comisión estará integrada por estes, é dicir e en principio por todos os representantes, aínda que hai que lembrar que deberán axustarse ao tope máximo de 13 membros.

2. Se algún dos centros de traballo afectados conta con representantes legais dos traballadores e outros non, a comisión estará integrada unicamente por representantes legais dos traballadores dos centros que contan cos ditos representantes –dando lugar a un efecto irradiación da representación unitaria sobre os outros centros de traballo sen representación da mesma empresa–. E iso salvo que os traballadores dos centros que non contan con representantes legais opten por designar a comisión a que se refire o parágrafo a) –ou sexa a comisión constituída *ad hoc* para os efectos da negociación da reestruturación empresarial–, nese

caso a comisión representativa estará integrada conxuntamente por representantes legais dos traballadores e por membros das comisións previstas no devandito parágrafo, en proporción ao número de traballadores que representen. No caso de que un ou varios centros de traballo afectados polo procedemento que non contén con representantes legais dos traballadores opten por non designar a comisión do parágrafo a), asignarase a súa representación aos representantes legais dos traballadores dos centros de traballo afectados que contén con eles, en proporción ao número de traballadores que representen –o que é unha reiteración innecesaria do efecto irradiación da representación unitaria sobre os outros centros de traballo sen representación da mesma empresa–.

3. Se ningún dos centros de traballo afectados polo procedemento conta con representantes legais dos traballadores, a comisión representativa estará integrada por quen sexa elixido por e entre os membros das comisións designadas nos centros de traballo afectados conforme o disposto no parágrafo a) –ou sexa a comisión constituída *ad hoc* para os efectos da negociación da reestruturación empresarial–, en proporción ao número de traballadores que representen.

Para acomodar as regras de aprobación de acordos ás diversas posibilidades de designación da comisión representativa do persoal, establécese, con carácter xeral para todos os supostos, que o acordo requirirá a conformidade da maioría dos representantes legais dos traballadores ou, no seu caso, da maioría dos membros da comisión representativa dos traballadores sempre que, en ambos os casos, representen á maioría dos traballadores do centro ou centros de traballo afectados. Obsérvase que a maioría que se está esixindo proxéctase sobre os traballadores do centro ou centros de traballo afectados, non sobre os traballadores afectados polas medidas de reestruturación empresarial.

## **6.2. CONSTITUCIÓN DA COMISIÓN REPRESENTATIVA DO PERSOAL**

Coa finalidade de evitar que unha parte do tempo destinado á negociación se consuma a verificar e, no seu caso, emendar os problemas de constitución da comisión representativa do persoal, algunha doutrina xudicial e científica considerou como boa práctica establecer contactos informais antes de abrir legalmente o proceso de negociación. E iso inspirou a reforma acometida na Lei 1/2014, do 28 de febreiro, a partir da cal establécese que a comisión representativa dos traballadores deberá quedar constituída con carácter previo á comunicación empresarial de inicio do procedemento de consultas. Para estes efectos, a dirección da empresa deberá comunicar de maneira fidedigna aos traballadores ou aos seus representantes a súa intención de iniciar o procedemento de modificación substancial de condicións de traballo. O prazo máximo para a constitución da comisión representativa será de sete días dende a data da referida comunicación, salvo que algún dos centros de traballo que vaia a estar afectado polo procedemento non conte con representantes legais dos traballadores, nese caso será quince días para dar tempo para a constitución da única comisión negociadora<sup>32</sup>.

Para garantir o cumprimento dos prazos de constitución da comisión representativa do persoal agrégase que, transcorrido o prazo máximo para a constitución da comisión representativa, a dirección da empresa poderá comunicar o inicio do período de consultas aos representantes dos traballadores, e que a falta de constitución da comisión representativa non impedirá o inicio e transcurso do período de consultas, e a súa constitución con posterioridade ao comezo deste non comportará, en ningún caso, a ampliación da súa duración. Obsérvase que non se lle esixe á empresa que inicie o período de consultas de maneira inmediata á finalización do prazo de constitución da comisión representativa dos traballadores, aínda que debemos

---

<sup>32</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F., “El descuelgue ...”, obra citada, p. 15.

entender, coa doutrina máis certa<sup>33</sup>, que debe haber razoable inmediación pois senón estaríase facultando a constitución preventiva de comisións negociadoras.

### 6.3. TRÁMITES DO PROCEDEMENTO DE DESCOLGUE

Constituída a comisión negociadora ou transcorrido o prazo para a súa constitución, a dirección da empresa comunicará o inicio do período de consultas aos representantes dos traballadores; ou sexa, que o inicia a empresa<sup>34</sup>. En canto ao trámite do período de consultas, o artigo 82.3 realiza nova remisión ao artigo 41. Remisión que comprende: a) o prazo de duración máxima de 15 días; b) a obriga de negociar de boa fe; c) a esixencia de maiorías na toma de acordos; d) a posibilidade de substitución da consulta por procedementos de mediación/arbitraje.

Aínda que nada máis se di respecto ao procedemento no artigo 82.3, nin no 41.4 ao que se remite, nin tampouco existe un desenvolvemento regulamentario (a diferenza dos procedementos de despedimento colectivo e de suspensión de contratos e redución de xornada que teñen tal desenvolvemento no Real decreto 1483/2012, do 29 de outubro), as esixencias da seguridade xurídica e a boa fe conducen ás seguintes apreciacións:

— Que o inicio do período de consultas comunicarase por escrito expresando as condicións sobre as cales se pretende a inaplicación, o alcance da inaplicación, as causas invocadas e o nexo de funcionalidade entre o alcance da inaplicación e as causas invocadas, a relación entre estas, así como a documentación xustificativa de tales causas, das medidas a adoptar e en todo caso, con carácter xeral, todos aqueles documentos que permitan cumprir coa finalidade do período de consultas. Para estes efectos, considerouse como orientador o establecido regulamentariamente en relación á

---

<sup>33</sup> Neste sentido, SEMPERE NAVARRO, A.V., “Examen ...”, obra citada.

<sup>34</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F., admite a lexitimación da representación legal do persoal que pode ser oportuna en empresas con risco de clausura por perdas (“El descuelgue ...”, obra citada, p. 13).

documentación a xuntar coa solicitude para os despedimentos colectivos no RD 1483/2012 (artigos 3 a 5); como orientador pero en ningún caso como esixencia formal obrigatoria<sup>35</sup>.

— Que, aínda que non hai prazos establecidos para a solicitude de descolgue, sería contrario á boa fe pretender o descolgue do propio convenio colectivo de empresa pouco despois da súa negociación, ou en xeral pretender o descolgue pouco despois de tentar outro anterior, salvo, en todo caso, que no ínterim se manifestaran novas causas que non puidesen ser contempladas anteriormente.

— Que a verificación da boa fe nas partes débese examinar en cada caso concreto, debendo excluírse a mala fe nos supostos en que se acredita que se cumpriron os deberes de información, se producen numerosas reunións e hai variación sobre as posturas iniciais da empresa e, pola contra, pódese apreciar a falta de boa fe cando se dá a dobre circunstancia da falta de información á parte social e o mantemento sen concesións da posición empresarial dende o mesmo inicio.

Nada máis se di nin se pode deducir sobre os trámites do procedemento de inaplicación / descolgue no ET, e iso porque é unha cuestión remitida á negociación colectiva ao extremo de que, segundo o artigo 85.3.c), establécense como contido mínimo dos convenios colectivos os procedementos para liquidar de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo a que se refire o artigo 82.3, adaptando, no seu caso, os procedementos que se establezan a este respecto nos acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico conforme a tal artigo.

## **7. O ACORDO DE DESCOLGUE**

---

<sup>35</sup> SAN de 15 febreiro 2013 (Pto. 376/12) e SAN de 19 marzo 2013 (Pto. 21/2013).

O procedemento de descolgue pode concluír con acordo ou sen acordo. Analizaremos neste epígrafe o acordo, no seguinte a súa falta.

### **7.1. NATUREZA XURÍDICA**

Coa regulación de 1994, non parecía haber moitas dúbidas na doutrina canto á eficacia xurídica normativa e persoal xeral do acordo de descolgue en correspondencia ao carácter normativo e xeral do convenio colectivo supraempresarial descolgado, pois non tería sentido que se permitise a inaplicación dun convenio de eficacia xurídica normativa e persoal xeral por un acordo de empresa de eficacia xurídica contractual e persoal limitada<sup>36</sup>. Xurdiron as dúbidas coas Reformas 2010-2012 pois no seu afán de posibilitar o descolgue admitiuse a negociación en empresas sen representación legal do persoal, e iso poderíase interpretar como unha falta de encaixe co dereito á negociación colectiva do artigo 37 da CE. Pero esta norma non esixe negociar coa representación institucionalizada dos traballadores, e dada a asimilación legal a convenio colectivo estatutario, conclúese a eficacia xurídica normativa e persoal xeral do acordo de descolgue<sup>37</sup>.

### **7.2. CONTIDO E FORMA**

En canto ao contido do acordo de descolgue, o artigo 82.3 é bastante parco pois limítase a esixir que se determinen con exactitude as novas condicións de traballo aplicables na empresa e a súa duración, que non poderá prolongarse máis

---

<sup>36</sup> ALFONSO MELLADO, C. / PEDRAJAS MORENO, A. / SALA FRANCO, T., “Los acuerdos de empresa de descuelgue salarial de un convenio colectivo supraempresarial”, *Relaciones Laborales*, tomo 2, 1995, p. 1429 (versión dixital: LA LEY 983/2001). En igual sentido: CAVAS MARTÍNEZ, F., “El descuelgue ...”, obra citada, p. 26; SÁEZ LARA, C., “Descuelgue ...”, obra citada, p. 345.

<sup>37</sup> Un amplo despregamento argumental neste mesmo sentido en DE CASTRO MARÍN. E., *El descuelgue ...*, obra citada, véxase enteiro o capítulo primeiro.

aló do momento en que resulte aplicable un novo convenio na devandita empresa. Non se esixe un plan de regreso ás condicións inaplicadas, senón só que as novas sexan determinadas “con exactitude”, o cal aconsella, por obvias razóns de seguridade xurídica, que o acordo de descolgue se plasme por escrito<sup>38</sup>, e máis aínda se se considera que se notificará á comisión paritaria do convenio colectivo.

Razóns de lóxica e seguridade xurídica aconsellan incluír no acordo (ademais das condicións de emprego e a vixencia legalmente esixidas) cal vai ser o seu ámbito de aplicación<sup>39</sup>, que, se o descolgue se refire a un convenio sectorial, de grupo de empresas ou ao convenio de empresa, será a empresa, e se o descolgue se refire a un convenio de franxa ou de centro de traballo, será correlativo ao ámbito de aplicación dos convenios.

Aínda que en todos os casos cabería un ámbito máis limitado, é dicir, que o descolgue afectase só a algúns traballadores, sempre que iso estivese xustificado en criterios obxectivos (por exemplo, acórdase o descolgue da cláusula de revisión salarial do convenio de sector só para aqueles traballadores con retribución superior á establecida no devandito convenio, mentres non se descolga aos que a tiñan axustada a el<sup>40</sup>).

### 7.3. VIXENCIA TEMPORAL

En canto ao comezo da vixencia do acordo de descolgue, hai consenso doutrinal en que non se lle pode dar eficacia retroactiva<sup>41</sup>, isto é, non pode afectar a dereitos devindicados –singularmente retributivos– cando o convenio aínda era aplicable pois atentaría ao principio de irretroactividade regresiva que proclama o artigo 9.3 da CE en relación con

---

<sup>38</sup> CASTRO CONTE, M., “Inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenios colectivos”, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 100, 2012, p. 201.

<sup>39</sup> SÁEZ LARA, C., “Descuelgue ...”, obra citada, p. 342.

<sup>40</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F., “El descuelgue ...”, obra citada, pp. 4-5.

<sup>41</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F., “El descuelgue ...”, obra citada, p. 27.

disposicións restritivas de dereitos individuais, o que sería o caso.

En canto á perda de vixencia, prodúcese pola aplicabilidade dun novo convenio colectivo (sexa pola perda de vixencia pactada, prorrogada ou ultraactiva do anterior convenio colectivo, sexa pola súa denuncia e renovación anticipada, algo perfectamente posible á vista do artigo 86.1.II), e tamén polos acordos parciais susceptibles de ser alcanzados durante a ultraactividade sempre que os mesmos afecten a algunha das condicións descolgadas (artigo 86.3.II *in fine*). Chegado algún deses casos, o descolgue perde vixencia, pero, de persistir as causas, cabería novo descolgue con respecto ao novo convenio colectivo.

Afecta unha sucesión de empresa á vixencia do acordo de descolgue? E unha sucesión de contratas? Con respecto á sucesión de empresa, respondeuse negativamente<sup>42</sup> dado que o acordo de descolgue ten o valor dun convenio colectivo e na sucesión de empresas mantense a vixencia do convenio colectivo da empresa de orixe ata a súa expiración ou ata a entrada doutro convenio colectivo (artigo 44.4.I). O que resulta ademais lóxico porque a causa do descolgue queda na empresa, centro de traballo ou unidade produtiva autónoma. Con todo, na sucesión de contratas que non implique sucesión de empresas a solución debería ser a contraria porque a causa do descolgue vaise coa saínte, sen prexuízo de que a entrante poida iniciar outro procedemento de descolgue invocando as súas propias causas.

#### **7.4. SALVAGARDA DA IGUALDADE DE XÉNERO**

O acordo de descolgue non poderá dar lugar ao incumprimento das obrigas establecidas en convenio relativas á eliminación das discriminacións por razóns de xénero ou das que estivesen previstas, no seu caso, no plan de igualdade aplicable na empresa. Neste sentido, o acordo

---

<sup>42</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F., “El descuelgue ...”, obra citada, pp. 3-4.

de descolgue non podería supoñer a inaplicación de dereitos vinculados á maternidade da muller traballadora (por exemplo, unha mellora ligada á situación de embarazo, de parto ou de lactación natural).

### **7.5. PROBLEMAS DERIVADOS DA FALTA DE CORRESPONDENCIA ENTRE O PROCEDEMENTO SEGUIDO E O ACORDO DE DESCOLGUE ALCANZADO**

*Quid iuris* no suposto de seguirse un procedemento diferente ao de descolgue no que se alcanza un acordo de descolgue? Se o procedemento seguido é o do despedimento colectivo, suspensión de contrato ou redución de xornada, non debería haber moita dúbida en validar o acordo de descolgue como mal menor. Máis dúbidas xorden se o procedemento seguido é o de modificación substancial de condicións de traballo. Respecto diso, manifestáronse diverxencias na doutrina, pois poderíase entender que, sendo a modificación substancial unha manifestación de *ius variandi* empresarial, no seu procedemento hai unha asimétrica distribución de poder que non se dá no procedemento de descolgue, o que invalidaría o acordo de descolgue acordado no procedemento de modificación substancial, mentres que, dende outra perspectiva (ao noso xuízo, non tan esencialista e máis apegada ás esixencias da realidade laboral), a cuestión do procedemento sería un vicio formal que non podería invalidar un acordo libremente adoptado<sup>43</sup>.

## **8. XESTIÓN DO DESACORDO NO PROCEDEMENTO DE DESCOLGUE**

A implantación de sistemas de xestión do desacordo no procedemento de descolgue foi o aspecto da regulación afectado nas Reformas de 2010, 2011 e 2012 que deu lugar a máis discusión e que, finalmente, estrutúrase en tres pasos sucesivos na súa aplicación.

---

<sup>43</sup> Véxase esta problemática en SÁEZ LARA, C., “Descuelgue ...”, obra citada, p. 342.

### 8.1. A COMISIÓN PARITARIA DO CONVENIO SUSCEPTIBLE DE DESCOLGUE

Omitida a súa intervención na Reforma de 2010 porque baixo a vixencia da Reforma de 1994 as comisións paritarias actuaron como mecanismos de bloqueo do descolgue salarial. Recuperada a súa intervención na Reforma de 2011, aínda que con certas suspicacias: primeiro, non é un trámite obrigatorio, senón só se o pide algunha das partes; segundo, se se pide a súa intervención, deberá resolverse en 7 días. Podemos afirmar que o gran reto das comisións paritarias en materia de descolgue é unha necesaria transición de órgano bloqueante a órgano racionalizador<sup>44</sup>. A tales efectos, o VI Acordo sobre Solución Autónoma de Conflitos Laborais (Sistema Extraxudicial) (BOE de 23/12/2020), contén (como antes contiña o V ASEC) un anexo de recomendacións acerca dun funcionamento rápido e efectivo das comisións paritarias.

Cal é a comisión paritaria competente? A do convenio colectivo onde se regula a condición de emprego cuxo descolgue preténdese, o que, en supostos de negociación colectiva articulada, pode conducir a diferentes comisións (por exemplo, se se pretende o descolgue da xornada e esta se regula no convenio de sector estatal, estarase á comisión paritaria deste, e se se pretende o descolgue do salario e este se regula no convenio de sector provincial, estarase á comisión paritaria deste; e se se pretende un descolgue de xornada e salario, acudirase para cada descolgue á comisión paritaria correspondente<sup>45</sup>).

Pode establecerse en convenio colectivo que a intervención da comisión paritaria no procedemento de descolgue sexa

---

<sup>44</sup> OLARTE ENCABO, S., “Las comisiones paritarias y la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ante los descuelgues”, *Aranzadi Social*, núms. 9-10/2014 (versión dixital: BIB 2014\67).

<sup>45</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F., “Los procedimientos de inaplicación de convenios colectivos: descuelgue salarial y modificación sustancial de condiciones de traballo”, *Cuadernos Digitales de Formación – Consejo General del Poder Judicial*, núm. 9, 2013, pp. 27-28.

obligatoria? Así se deriva do establecido no artigo 11.2 do VI ASEC (igual que antes no V ASEC), e é a solución que resulta máis acorde co contido do dereito á autonomía negocial recoñecido no artigo 37 da CE.

### **8.2. SOLUCIÓN EXTRAXUDICIAL ESTABLECIDA EN ACORDOS NO CUME**

Cando non se solicitou a intervención da comisión paritaria ou esta non alcanzase un acordo, deberase acudir (é un trámite obrigatorio) a “os procedementos que se estableceron nos acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico, previstos no artigo 83”, o que nos sitúa ante dúas posibles fontes reguladoras: os acordos interprofesionais e os convenios colectivos que reúnan as esixencias establecidas no artigo 83. O acordo interprofesional na materia é o VI ASEC, onde se regulan os trámites a seguir para o descolgue, incluíndo a posibilidade de someter o desacordo a arbitrase vinculante, nese caso o laudo arbitral terá a mesma eficacia que os acordos en período de consultas e só será recorrible conforme o procedemento e con base nos motivos establecidos no artigo 91. Polo demais, os convenios colectivos ex artigo 83 adóitanse remitir ao ASEC.

### **8.3. A COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS OU OS ÓRGANOS CORRESPONDENTES DAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

Cando o período de consultas finalice sen acordo e non fosen aplicables os procedementos previstos no artigo 83 ou estes non solucionasen a discrepancia (é dicir, actuando sempre con carácter subsidiario aos demais sistemas), calquera das partes poderá someter a solución daquela á CCNCC cando a inaplicación das condicións de traballo afectase a centros de traballo da empresa situados no territorio de máis dunha comunidade autónoma, ou aos órganos correspondentes das comunidades autónomas nos demais casos.

Que ocorre se a C. A. non constituíu o órgano correspondente á CCNCC? A disposición adicional 6ª do Real decreto-lei

5/2013, do 15 de marzo<sup>46</sup>, atribúe competencias á CCNCC “se nun prazo de tres meses a partir da entrada en vigor do presente real decreto-lei as CC. AA. non constituísen e puxesen en funcionamento un órgano tripartito equivalente á CCNCC ou subscrito un convenio de colaboración co Ministerio de Emprego e Seguridade Social acordando a actuación da Comisión no ámbito territorial das comunidades asinantes”<sup>47</sup>.

Sexa a CCNCC ou sexa o autonómico, a decisión destes órganos poderá ser adoptada no seu propio seo ou por un árbitro designado para o efecto por eles mesmos coas debidas garantías para asegurar a súa imparcialidade, e haberá de ditarse en prazo non superior a vinte e cinco días a contar dende a data do sometemento do conflito ante os devanditos órganos. O procedemento a seguir pola CCNCC (adopte a decisión no seu propio seo ou por un árbitro designado para o efecto) é o regulado nos artigos 19 a 24 do Real decreto 1362/2012, do 27 de setembro, polo que se regula a CCNCC.

Tal decisión (sexo a propia ou sexa o laudo) terá a eficacia dos acordos alcanzados en período de consultas e só será recorrible conforme o procedemento e con base nos motivos establecidos no artigo 91. Ou sexa, estes acordos ou laudos terán a mesma eficacia xurídica e tramitación que os convenios colectivos estatutarios regulados nesta lei, e serán susceptibles de impugnación polos motivos e conforme os procedementos previstos para os convenios colectivos.

---

<sup>46</sup> Real decreto-lei 5/2013, do 15 de marzo, de medidas para favorecer a continuidade da vida laboral dos traballadores de maior idade e promover o envellecemento activo. En consecuencia, trátase dun novo episodio da deslocalización normativa a que o poder lexislativo tennos afeitos.

<sup>47</sup> Para CAVAS MARTÍNEZ, F., é solución dubidosamente constitucional dada a competencia autonómica para a execución da lexislación laboral (“El descuelgue ...”, obra citada, p. 24). En igual sentido, LÓPEZ-TAMÉS IGLESIAS, R., “La nueva regulación del descuelgue desde una perspectiva práctica”, *Cuadernos Digitales de Formación – Consejo General del Poder Judicial*, núm. 3, 2016, p. 22.

## **9. O REXISTRO ANTE A AUTORIDADE LABORAL**

Finaliza o artigo 82.3 cunha disposición común segundo a cal será comunicado á autoridade laboral aos sos efectos do seu depósito o resultado de calquera dos procedementos finalizados con inaplicación de condicións de traballo (trátase do acordo de descolgue ou dunha decisión ou laudo arbitral de descolgue como consecuencia do desacordo).

A intervención da Autoridade laboral límtase aos sos efectos de depósito, por iso é polo que non ostenta lexitimación para impugnar o acordo de descolgue por fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión (como se se ostenta no ámbito dos despedimentos colectivos)<sup>48</sup>.

## **10. O CONTROL XUDICIAL DO DESCOLGUE**

### **10.1. A IMPUGNACIÓN XUDICIAL DIRECTA**

A impugnación xudicial directa do acordo, decisión ou laudo arbitral de descolgue canalízase a través da modalidade procesual especial de impugnación de convenios colectivos, pois así se deriva da asimilación da eficacia do acordo de descolgue ao convenio colectivo estatutario, e, en relación coa decisión ou laudo arbitral de descolgue, coa remisión que o artigo 82.3 realiza ao artigo 91 en ata dúas ocasións.

Dada esta remisión, as causas de impugnación xudicial directa do acordo, decisión ou laudo arbitral de descolgue son as propias da modalidade procesual de impugnación de convenios colectivos: ilegalidade ou lesividade de terceiras persoas (artigo 165 da LRXS). Agora ben, hai dúas especialidades a mencionar en canto a ditas causas de impugnación.

---

<sup>48</sup> Chega a igual conclusión BODAS MARTÍN, R., “Modalidades procesales, proceso de conflicto colectivo e impugnación de convenio colectivo, en *Lecciones de Jurisdicción Social* (dirs: NOGUEIRA GUASTAVINO, M. / GARCÍA BECEDAS, G.), Editorial Tirant lo Blanch (Valencia, 2016), p. 504.

A primeira é que, se se trata do acordo de descolgue, o artigo 83.2 establece unha limitación da impugnación pois as causas de descolgue presúmense cando se alcanza o acordo de descolgue, o cal só pode ser impugnado pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. Ambas as precisións adóitanse confundir na práctica pois o habitual é que, se se chegou a un acordo, a existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión adoita encubrir a ausencia de causalidade, ou, dito á inversa, se se acredita ausencia de causalidade do acordo é indicio de existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión. A carga de probar estas circunstancias por quen as alega se compadece co carácter *iuris tantum* da presunción de existencia de causa recoñecido xurisprudencial e doutrinalmente<sup>49</sup>. En todo caso, o dato a reter é a posibilidade de cuestionar xudicialmente a causalidade do descolgue tanto porque é a interpretación literal e lóxica da norma, como para garantir o dereito á tutela xudicial efectiva recoñecido no artigo 24 da CE.

A segunda das especialidades legais a mencionar é que, se se trata do laudo arbitral de descolgue, especificamente caberá o recurso, segundo o artigo 91, no caso de que non se observasen no desenvolvemento da actuación arbitral os requisitos e formalidades establecidos para o efecto, ou cando o laudo resolvese sobre puntos non sometidos á súa decisión. Agora ben, esta norma non se debe interpretar no sentido de que o control xudicial sobre o laudo arbitral é só formal ou externo, senón no sentido de que se realizará un control formal ou externo ademais do control substantivo ou interno ben por ilegalidade ou ben por lesividade. Como precisou o TC (STC 119/2014, do 16 de xullo) a arbitrase

---

<sup>49</sup> Como conclúe VALDÉS DAL-RE, F, “o acordo de descolgue ... pode ser impugnado nun proceso ... no que o que se discuta sexa a concorrencia da causa ... en tal hipótese, a carga de probar a inexistencia de causa recaerá sobre a parte demandante, á que corresponderá destruír a presunción de validez do acordo de inaplicación” (“Os procedementos ...”, obra citada, p. 26).

obligatoria non é conforme co dereito á tutela xudicial efectiva se o control xudicial sobre o laudo se limita a garantías formais ou aspectos meramente externos, sen alcanzar o fondo do asunto sometido á decisión arbitral.

### **10.2. A IMPUGNACIÓN XUDICIAL INDIRECTA**

Dadas as limitacións de lexitimación da modalidade procesual de impugnación de convenios colectivos, as persoas traballadoras non están lexitimadas para impugnar directamente o acordo, decisión ou laudo arbitral de descolgue, nin por ilegalidade nin por lesividade (artigo 161 da LRXS). Pero si é perfectamente posible que impugnen o acto empresarial de execución do descolgue (en aplicación do artigo 163.4 da LRXS).

En canto ao procedemento a seguir, debe ser o ordinario e non o de modificación substancial de condicións de traballo do artigo 138 da LRXS. Por iso é polo que o prazo de reclamación non é o de caducidade de 20 días, senón o xeneral de prescrición dun ano que se computa dende que os suxeitos lexitimados para reclamar tiveron coñecemento do acordo<sup>50</sup>.

En canto ás causas da impugnación, serán as mesmas que para a impugnación xudicial directa, incluíndo o cuestionamento da causalidade do descolgue. Insistir de novo en que a presunción *iuris tantum* de existencia da causa no suposto de impugnar un acordo de descolgue supón un endurecemento da carga da proba para quen discute a falta de causa, pero non a imposibilidade de discutir a causalidade. As limitacións ao dereito á tutela xudicial efectiva do artigo 24 da CE esixen unha interpretación estrita (en relación cunha cuestión similar no ámbito do despedimento colectivo, véxase a STC 140/2021, do 12 de xullo).

## **BIBLIOGRAFÍA**

---

<sup>50</sup> SÁEZ LARA, C., “Descolgue ...”, obra citada, p. 348.

ALFONSO MELLADO, C. / PEDRAJAS MORENO, A. / SALA FRANCO, T., "Los acuerdos de empresa de descuelgue salarial de un convenio colectivo supraempresarial", *Relaciones Laborales*, tomo 2, 1995 (versión digital: LA LEY 983/2001).

BALLESTER PASTOR, M.A., *La Reforma laboral de 2021. Más allá de la crónica*, Gobierno de España – Vicepresidencia Segunda – Ministerio de Trabajo y Economía Social (Madrid, 2022).

BODAS MARTÍN, R., "Modalidades procesales, proceso de conflicto colectivo e impugnación de convenio colectivo, en *Lecciones de Jurisdicción Social* (dirs: NOGUEIRA GUASTAVINO, M. / GARCÍA BECEDAS, G.), Editorial Tirant lo Blanch (Valencia, 2016).

CABEZA PEREIRO, J. / LOUSADA AROCHENA, J.F., *Derecho del trabajo y crisis económica*, CGPJ (Madrid, 2013).

CASTRO CONTE, M., "Inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenios colectivos", en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 100, 2012.

CAVAS MARTÍNEZ, F., "El descuelgue: problemas prácticos y primeras experiencias", *Aranzadi Social*, núm. 11, 2014 (versión digital: BIB 2014\120).

CRUZ VILLALÓN, J., "El descuelgue de convenios colectivos en el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas", *Temas Laborales*, núm. 117, 2012.

CRUZ VILLALÓN, J., "El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la Reforma de 2012", *Revista de Derecho Social*, núm. 57, 2012.

DE CASTRO MARÍN, E., *El descuelgue de convenio colectivo*, Editorial Tirant lo Blanch (Valencia, 2016). Correspóndese coa tesis doutoral do autor, que está accesible en aberto no repositorio da Universidade Complutense de Madrid.

GARRIDO PÉREZ, E., "Las cláusulas de descuelgue salarial en la nueva ordenación estatutaria", *Revista de Relaciones Laborales*, núm. 1, 1995 (versión digital: LA LEY 962/2001).

GOERLICH PESSET, J. M., *Régimen de la negociación colectiva e inaplicación del convenio colectivo en la reforma de 2012*, Editorial Tirant lo Blanch (Valencia, 2013).

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

HUERTAS BARTOLOMÉ, T., "La reforma institucional de la negociación colectiva: Primeras valoraciones", en *La Reforma del Mercado Laboral* (dir: VALDÉS DAL-RÉ. F.), Editorial Lex Nova (Valladolid, 1994).

LÓPEZ-TAMÉS IGLESIAS, R., "La nueva regulación del descuelgue desde una perspectiva práctica", *Cuadernos Digitales de Formación – Consejo General del Poder Judicial*, núm. 3, 2016.

MORENO GONZÁLEZ-ALLER, I., "Inaplicación de las condiciones pactadas en convenio colectivo a la luz de la reforma laboral de 2012", *Revista Aranzadi Social*, núm. 9, 2013.

OJEDA AVILÉS, A., "Barrenado de convenios y contenido esencial del derecho a la negociación colectiva", en *El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos* (coord: BORRAJO DACRUZ. E.), Actualidad Editorial, SA (Madrid 1995).

OLARTE ENCABO, S., "Las comisiones paritarias y la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ante los descuelgues", *Aranzadi Social*, núms. 9-10/2014 (versión digital: BIB 2014\67).

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., "La denuncia modificativa empresarial y el principio de condición más beneficiosa", *Actualidad Laboral*, núm. 21, 1996.

QUINTANILLA NAVARRO, B., "Prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo", en *La Reforma del mercado laboral* (coord.: VALDÉS DAL-RÉ, F.), Lex Nova (Valladolid, 1994).

ROQUETA BUJ, R., *La flexibilidad interna tras la reforma laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012.

SÁEZ LARA, C., "Descuelgue convencional y arbitraje obligatorio", *Temas Laborales*, núm. 140, 2017.

SEMPERE NAVARRO, A.V., "Examen del RDL 11/2013, de 2 de agosto: trabajo a tiempo parcial; empleo y desempleo;

reestructuraciones empresariales”, *Aranzadi Social*, núm. 6, 2013.

SEMPERE NAVARRO, A.V. / MARTÍN JIMÉNEZ, R., *Claves de la Reforma laboral de 2012 (estudio del RDL 3/2012, de 10 de febrero*, Editorial Aranzadi (Cizur Menor, 2012). SEMPERE NAVARRO, A. / MELÉNDEZ MORCILLO-VELARDE, L., *El descuelgue salarial. Estudio de su régimen jurídico en la negociación colectiva*, Aranzadi (Navarra, 2009), p. 20.

TARABINI-CASTELLANI AZNAR, M., “Descuelgue salarial y grupos de empresa (A propósito de la STS 9 junio 1995 [RJ 1995 4885]”, *Aranzadi Social*, núm. 5, 1998.

VALDÉS DAL-RÉ, F., “Los procedimientos de inaplicación de convenios colectivos: descuelgue salarial y modificación sustancial de condiciones de trabajo”, *Cuadernos Digitales de Formación – Consejo General del Poder Judicial*, núm. 9, 2013.

YUSTE MORENO, J.M., “Medidas de flexibilidad: despido colectivo, descuelgue y doble escala salarial”, *Cuadernos Digitales de Formación – Consejo General del Poder Judicial*, núm. 18, 2015.