

REVISTA ELECTRÓNICA
DE ACCESO ABIERTO
ISSN 2282-2313

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canadá*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

El descuelgue de condiciones del convenio colectivo estatuario

Juan Gorelli Hernández*

RESUMEN: Las diversas reformas laborales producidas entre 2010 y 2012 han supuesto una profunda renovación de la regulación de la negociación colectiva, afectando a instituciones esenciales como el propio convenio colectivo y a la eficacia del mismo. En este marco la reforma de 2012 ha unido en un único precepto, el art. 82.3 ET el descuelgue salarial y la modificación sustancial de condiciones pactadas en convenio colectivo. Esta regulación aporta a la empresa una gran facilidad para escapar de ciertas condiciones pactadas en el convenio colectivo de sector, incluso ofrece la posibilidad de no aplicar el propio convenio colectivo de empresa. En un estudio monográfico de la reforma de 2012 es imprescindible el análisis de esta cuestión.

Palabras clave: Negociación colectiva, eficacia del convenio, descuelgue.

SUMARIO: I. *¿Qué es el descuelgue?* II. *Alcance material del descuelgue de condiciones: convenios afectados.* III. *Régimen jurídico del descuelgue.* IV. *Significado del descuelgue de condiciones de trabajo: Inaplicación y fijación de nuevas condiciones.* V. *El descuelgue como instrumento de flexibilidad y adaptabilidad de la empresa.* VI. *El acuerdo de empresa y su finalidad reguladora* VIII. *Bibliografía.*

* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

I. ¿Qué es el descuelgue?

El descuelgue de condiciones de trabajo es una institución jurídica “nueva” dentro del derecho español, pero no es precisamente novedosa, pues con la regulación anterior al proceso de reformas producidas entre 2010-2012, existían instituciones jurídicas que ofrecían soluciones similares a la pretendida por el legislador con las reformas mencionadas: de una lado, el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores español (ET a partir de ahora) siempre ha regulado la modificación de condiciones sustanciales de trabajo, y desde la reforma laboral de 1994, se incorporaba la posibilidad de modificar condiciones pactadas en convenio colectivo; esto suponía la posibilidad de que a través de un acuerdo de empresa (entre el empresario y los representantes de los trabajadores a nivel de la empresa), se pudiera alterar determinados aspectos del convenio colectivo de empresa. De otro lado, esta misma reforma de 1994 estableció en nuestro derecho (art. 82.3 ET) el “descuelgue salarial”, a través del cual era posible que a nivel de empresa, inaplicara la regulación salarial del convenio colectivo de sector, para lo cual era imprescindible un acuerdo de empresa entre los representantes de los trabajadores a dicho nivel de empresa y el empresario. En todo caso, esta posibilidad estaba controlada férreamente por la negociación colectiva superior, pues eran los convenios colectivos de sector (los que se inaplicaban), los que establecían las circunstancias o situaciones en las que podía acudir al descuelgue y el procedimiento del mismo.

El legislador laboral ha modificado entre 2010 y 2012 hasta en cinco ocasiones diferentes esta regulación, para, finalmente proceder a la unificación de las dos figuras (modificación de condiciones sustanciales pactadas en convenio colectivo y descuelgue salarial) en una única figura, que se regula por el actual art. 82.3 ET. A tenor de lo dispuesto por la actual redacción del art. 82.3 ET el descuelgue de condiciones de trabajo se configura como un mecanismo dirigido a exceptuar la regla general de la eficacia de los convenios colectivos estatutarios. En España, los convenios colectivos estatutarios (los negociados de conformidad a las reglas establecidas por el Estatuto de los Trabajadores) tienen eficacia jurídica normativa, tal como deriva de la interpretación que se realiza del art. 37.1 de la Constitución, y eficacia subjetiva general, tal como deriva del art. 82.3 ET en su primer párrafo, pues dicho precepto establece que los convenios regulados por el ET (los estatutarios) obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. Pues bien, ante esta última regla de carácter general se va a oponer la posibilidad del descuelgue de

condiciones, siempre que exista justa causa, y previo periodo de consultas a través del que se logre un acuerdo en este sentido. Esta posibilidad de inaplicación no tiene carácter general, sino que en puridad se limita sólo a ciertas y concretas condiciones de trabajo.

La figura del descuelgue de condiciones de trabajo el art. 82.3 ET supone la posibilidad de que a través de un instrumento de la negociación colectiva (un acuerdo de empresa), las partes legitimadas para negociar un convenio de empresa acuerden inaplicar ciertas condiciones de trabajo del convenio que les afecta, siendo sustituidas por una regulación diferente (lógicamente peyorativa). Con el descuelgue no estamos ante una mera y simple inaplicación del convenio colectivo, pues, tal como con meridiana claridad indica el párrafo 6º de esta norma, “El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración (...)”. Por lo tanto, para que haya descuelgue de condiciones no sólo es necesario acordar la inaplicación de una regulación; además, el acuerdo debe contener la nueva regulación que sustituye a aquella objeto del descuelgue. La inaplicación puede referirse tanto a un convenio colectivo de sector como de un convenio colectivo de empresa; y la regulación de las nuevas condiciones de trabajo se va a realizar a nivel de la empresa.

Todo ello supone facilitar que, a través de estos acuerdos, los trabajadores de las empresas queden sustraídos de las condiciones pactadas para el sector, e incluso que se alteren las condiciones previamente pactadas a nivel de empresa, con las consecuencias para el equilibrio de lo pactado que puede tener modificar elementos que son sustanciales en dicho convenio: guste o no es evidente que un convenio no es más que el resultado de cesiones a cambio de mejorar determinados aspectos que interesa a cada una de las partes contratantes, ¿con qué ánimo pueden sentarse a negociar los trabajadores cuando saben que lo pactado puede ser modificado de manera esencial? La actual regulación en esta materia supone que el acuerdo de empresa tenga un mayor margen para cambiar condiciones especialmente en relación a convenios de sector, que podrían quedar en una especie de queso Gruyere por una continua labor de zapa de tales acuerdos de descuelgue de condiciones¹. En el caso del descuelgue del propio convenio de empresa (el auto descuelgue), además se cuestionan de manera directa principios básicos de la contratación, como el *pacta sunt servanda* o la cláusula *rebus sic stantibus*; que si bien pueden ser

¹ En este sentido Escudero Rodríguez, R., “Dos reformas trenzadas de la negociación colectiva: la Ley 35/2010 y el Real Decreto-Ley 7/2011”, en *Relaciones Laborales*, 2011, núm. 23-24, p. 321.

cuestionados, han de serlo bajo la existencia de motivo de fondo absolutamente esenciales y de la magnitud suficiente como para que puedan obviarse tales principios fundamentales. Sin embargo, como vamos a ver, la causalidad establecida en el art. 82.3 ET puede ser interpretada de manera muy flexible, lo que cuestiona directamente la constitucionalidad de una regulación de estas características².

II. Alcance material del descuelgue de condiciones: convenios afectados

El descuelgue que se produce tal como acabamos de describir afecta a un convenio colectivo sea de sector o de empresa. Debemos resaltar que estamos ante un instrumento que inaplica lo establecido en un convenio colectivo estatutario; es decir, el art. 82.3 ET está previsto para actuar cuando estamos ante negociación colectiva del Título III del ET. La posibilidad de inaplicar un convenio colectivo extraestatutario se regula en otro precepto, en el art. 41 ET³; en este caso estamos ante una institución diferente, pero íntimamente relacionada con el descuelgue, la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

El convenio colectivo que puede ser objeto de descuelgue de condiciones de trabajo es el aplicable en la empresa, “sea este de sector o de empresa” (art. 82.3 ET). Por lo tanto, el acuerdo de descuelgue por el que se procede a la inaplicación, puede afectar bien a los convenios de sector, con independencia de cuál sea el ámbito geográfico del mismo, nacional, autonómico, provincial o incluso inferior; o bien, podrá afectar al propio convenio colectivo de empresa, fenómeno que algún sector doctrinal ha bautizado como “auto descuelgue”⁴.

Con la regulación actual, el descuelgue puede afectar al propio convenio de empresa que se había negociado sólo pocos meses antes. Consecuentemente, las posibilidades de adaptación de las condiciones pactadas son enormes, convirtiendo en papel mojado incluso los

² Sobre la cuestión Sanguinetti Raymond, W: “La reforma flexibilizadora de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y sus límites inmanentes”, *Revista de Derecho Social* n° 57 (2012), página131.

³ En este sentido Cruz Villalón, J.: “El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma de 2012”, *Revista de Derecho Social* n° 57 (2012), página 233; que destaca las importantes diferencias en el régimen jurídico de una y otra figura, subrayando la mayor flexibilidad de lo previsto por el art. 41 ET sobre el art. 82.3 ET, especialmente el juego de la voluntad unilateral del empresario.

⁴ Cruz Villalón, J., *óp. cit.*, p. 235.

convenios en los que existe una intermediación absoluta con su realidad productiva y económica.

Cabe preguntarse si es posible un descuelgue a nivel inferior a la empresa. Con la regulación actual parece que no es admisible la posibilidad de un descuelgue de condiciones de ámbito inferior a la empresa; es decir, un acuerdo de centro de trabajo no podría inaplicar en dicho ámbito lo pactado en un convenio de sector o en el propio convenio colectivo de empresa. El hecho de que la regulación laboral actual se refiera de manera expresa a la posibilidad de inaplicar “en la empresa” creo que veta esta posibilidad. Por otra parte, también debemos tener en cuenta que al configurar las causas justificativas del descuelgue, al menos en caso de causa económica, el legislador se refiere a que de los “resultados económicos de la empresa” se deduzca una situación económica negativa; por lo tanto lo que va a tenerse en cuenta son las circunstancias de toda la empresa, no de un concreto centro de trabajo. En el mismo sentido, tampoco estimo viable un acuerdo de descuelgue aplicado respecto de un convenio colectivo inferior al nivel de empresa: el precepto admite la inaplicación de condiciones previstas en un convenio “de sector o de empresa”, pero en modo alguno de ámbito inferior.

De otro lado, también debemos plantearnos si es factible el descuelgue de condiciones de un previo acuerdo de descuelgue (el “descuelgue del descuelgue”), pues insistimos en el hecho de que el art. 82.3 permite el descuelgue de condiciones pactadas en convenios de sector o de empresa. Tampoco entendemos viable que ante un acuerdo de descuelgue sea aplicable el art. 41 ET, es decir una modificación sustancial de condiciones pactadas en acuerdo de empresa de descuelgue. La cuestión ya fue denunciada en la reforma de 1994 por OJEDA AVILES como una situación de “barrenado de convenios”, que supondría una violación del derecho a la negociación colectiva⁵.

⁵ Es lo que el profesor Ojeda Avilés, A., denominaba al analizar la reforma de 1994, como “barrenado de convenios”: “«Barrenado» de convenios y contenido esencial del derecho a la negociación colectiva”, en AA.VV., coordinados por Efrén Borrajo Dacruz, *El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos*, Actualidad Editorial, SA, Madrid 1995, páginas 199 y ss. En el mismo sentido Gorelli Hernández, J., “La concurrencia de convenios colectivos tras la reforma de la negociación colectiva”, en AA.VV., coordinados por J. Gorelli Hernández e I. Marín Alonso, *El nuevo derecho de la negociación colectiva*, Tecnos, Madrid 2012, p. 88.

III. Régimen jurídico del descuelgue

No es nuestra intención realizar un análisis detallado de cuál es el régimen jurídico-legal del descuelgue, pues nos llevaría un espacio excesivo que consumiría todo este trabajo. Optamos simplemente por señalar sus principales elementos configuradores para poder tener una clara visión del mismo.

A tenor de la regulación vigente en la actualidad podemos señalar un conjunto de elementos que resultan esenciales dentro de la configuración del descuelgue. De entrada, hay que destacar que se trata de una institución causal. La configuración de las causas de descuelgue procede realmente del art. 41 ET, precepto que ya con la reforma de 1994 establecía la razones económicas, técnicas, organizativas o de producción como causas para la modificación sustancial. Por el contrario, en la regulación del descuelgue salarial, tan solo se planteaba una causalidad de carácter económico para proceder al descuelgue. En la actualidad la interpretación de cuando se incurre en estas causas procede realmente de lo previsto en el art. 51 ET; es decir, del despido colectivo, siendo la aplicación de estas causas una novedad introducida en las reformas de 2012, que desde la perspectiva causal supone una importante ampliación de las posibilidades empresariales y una mayor flexibilidad. En todo caso, tal como vamos a tener ocasión de comprobar a continuación, este primer límite a la posibilidad de realizar un descuelgue de condiciones de trabajo es realmente débil, al menos tal como ha sido configurado por parte del legislador, pues la causalidad que se ha regulado se caracteriza por no ser un límite estricto, y ello tanto por el hecho de que las causas reguladas no son circunstancias que se configuran como una última ratio que permite una respuesta ante circunstancias extraordinarias, como por el hecho de que incluso el legislador presume la existencia de causa cuando existe acuerdo. En este sentido la doctrina laboral se ha pronunciado de manera prácticamente unánime entendiéndolo que buena parte de la flexibilidad que aporta el descuelgue de condiciones de trabajo procede justamente de una débil causalidad. Tal como ha señalado Escudero Rodríguez, la actual regulación supone un riesgo de confundir la exigencia legal de justa causa, con la mera y simple exigencia de una excusa⁶.

Concretamente se establece la causa económica, la técnica, la causa organizativa y la productiva. Hay causa económica cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa,

⁶ “El Real Decreto-Ley (...)”, *ó.p. cit.*, p. 20.

lo cual se va a producir en dos situaciones diferentes: existencia de pérdidas actuales (sin especificarse cuál puede ser el nivel de pérdidas que justifique el descuelgue) o previstas (es decir, una causa económica preventiva); o en caso de disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, entendiéndose por persistencia cuando tal situación se produce durante dos trimestres consecutivos comparados con los mismos trimestres del año anterior (es decir, cabe el descuelgue incluso sin necesidad de que haya pérdidas, sino por una reducción de la ganancia). De otro lado, hay causa técnica cuando se produzcan cambios, entre otros, en los medios o instrumentos de producción; causa organizativa cuando haya cambios, entre otros, en los sistemas y métodos de trabajo del personal o en la manera de organizar la producción; y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar.

En segundo lugar, es característico que para proceder al descuelgue de condiciones debe existir un acuerdo de empresa; para lo cual el legislador ha regulado un procedimiento de consultas orientado a que las partes negocien y alcancen dicho acuerdo.

El acuerdo de empresa, al igual que el convenio colectivo, es un instrumento derivado de la negociación colectiva; y el hecho de que sea exigible legalmente un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores resulta trascendental, pues permite admitir como constitucional que sea posible inaplicar y sustituir la regulación propia de un convenio colectivo, que, a tenor del art. 37 de la Constitución española, tiene "fuerza vinculante"; es decir, eficacia normativa: se admite la constitucionalidad de este mecanismo, pues alteramos lo previsto en el convenio (expresión del derecho a la negociación colectiva), a través de otro instrumento, el acuerdo de empresa, que es otra expresión del derecho a la negociación colectiva. No obstante, ante la falta de acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores, el legislador ha planteado todo un conjunto de mecanismos de solución extrajudicial de conflictos, a través de los cuales se pretende forzar que se alcance el acuerdo, e incluso sustituir la voluntad de las partes; dicho de otra manera, los diferentes mecanismos de solución de conflictos, presionan sobre los trabajadores para que el empresario obtenga lo que ansía.

Por otra parte, en relación a los sujetos legitimados, van a ser, de un lado el propio empresario o los representantes que él designe; y por parte de los trabajadores, los mismos sujetos que pueden negociar un convenio colectivo de empresa: la representación unitaria (comité de empresa o delegados de personal -depende del número de trabajadores del centro de trabajo-), o la representación sindical (secciones sindicales) que tenga la

mayoría de los integrantes de la representación unitaria. Además, al igual que ha sucedido con la regulación sobre legitimación para negociar convenios colectivos (art. 87.1 ET), en caso de descuelgue, se ha incorporado la regla relativa a la prioridad de las secciones sindicales para el desarrollo de las negociaciones. Con ello se resuelve expresamente por el legislador el tradicional problema de determinación de la representación laboral cuando tanto la unitaria como la sindical deseaban asumir las funciones negociadoras: según lo previsto tanto por el art. 41.4 como por el art. 87.1 ET, la interlocución como representantes de los trabajadores corresponderá a las secciones sindicales (siempre que sumen la mayoría de la representación unitaria); se impide así que en los casos en que tanto representación unitaria como sindical pretendan negociar, sea el empresario quien elija el interlocutor para negociar⁷. Introducida esta regulación con el RD-Ley 7/2011, viene a reconocer el carácter constitucional de la representación sindical frente al carácter meramente legal de la unitaria⁸.

Pero la regulación del procedimiento de consultas a través del que va a negociarse el descuelgue, resuelve el problema de la falta de representantes de los trabajadores con los que negociar; cuestión que resulta esencial al exigirse el acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores para que se produzca el descuelgue. Se establece la posibilidad de acudir a una comisión *ad hoc* (integrada por hasta tres trabajadores de la empresa elegidos por sus compañeros, o una comisión integrada por representantes sindicales, perteneciendo la opción entre designar una u otra a los propios trabajadores), designada según lo previsto en el art. 41.4 ET, para aquellos supuestos en los que no hay representación de los trabajadores en la empresa. La aparición de esta vía de representación ha suscitado importantes críticas entre la doctrina laboral española, pues normalmente los centros de trabajo sin representación de los trabajadores van a darse en pequeñas empresas donde el empresario puede tener una gran capacidad de presión sobre los trabajadores, siendo perfectamente previsible que se produzca un importante nivel de interferencia del empresario en el proceso de designación de la comisión y en la elección de sus integrantes⁹. Evidentemente esto va a cuestionar de manera directa que la comisión realice una defensa adecuada de los intereses de los trabajadores.

⁷ Molero Marañón, M. L., “El nuevo modelo de flexibilidad interna: el diálogo entre la Ley 35/2010 y el RDL 7/2011”, en *Relaciones Laborales*, 2011, núm. 23-24, p.184.

⁸ En similares términos Molero Marañón, M. L., “El nuevo modelo (...)”, *óp. cit.*, p.184.

⁹ Escudero Rodríguez, R., “Dos reformas trenzadas (...)”, *óp. cit.*, p. 326.

De otro lado, la posibilidad de que se opte por la designación de una comisión integrada por trabajadores presenta algunos problemas importantes: no se ha regulado en modo alguno que los trabajadores integrantes de la comisión tengan derecho a los mecanismos de protección frente a sanciones empresariales o despidos propios de los representantes de los trabajadores; lo cual limita el funcionamiento y el correcto desarrollo de un proceso de negociación, pues al carecer de la protección propia de un órgano de representación, convierte a la comisión en un blanco especialmente susceptible de sufrir la presión empresarial, restándole toda eficacia como instrumento de negociación y de representación de los intereses de los trabajadores¹⁰. De otro lado, no se ha regulado en absoluto los derechos de previa información de este peculiar órgano de representación a la hora de negociar con su empresario¹¹. En conclusión, creo que el panorama que se presenta es el siguiente: una comisión en que la posibilidad de sufrir presiones e incluso manipulaciones por parte empresarial es absolutamente posible¹², todo ello desde el mismo momento en que los trabajadores vayan a optar entre una comisión sindical o laboral¹³. Consecuentemente, puede ser difícil, por lo que podremos encontrar que el procedimiento de consultas se convertirá en un mero trámite de aceptación de la propuesta formulada por parte de la empresa¹⁴.

Pero, a mi juicio, el principal problema que plantea la comisión *ad hoc* de trabajadores no es su naturaleza jurídica, si es o no órgano de representación, sino las consecuencias que trae su actuación en el marco del art. 82.3 ET: que el legislador reconoce la posibilidad de que una comisión, a la que difícilmente podemos considerar que es órgano de

¹⁰ Así Escudero Rodríguez, R., “El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva”, en AA.VV., coordinados por Escudero Rodríguez, R., *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Ediciones Cinca, Madrid 2012, pp. 46 y 47; también Molero Marañón, M. L., “El nuevo modelo de flexibilidad interna: el diálogo entre la Ley 35/2010 y el RDL 7/2011”, *Relaciones Laborales* núm. 23-24 de 2011, p. 190.

¹¹ Sobre la cuestión Fernández Avilés, J. A., “Cláusulas de descuelgo empresarial”, en AA.VV., dirigidos por Monereo Pérez J. L., *La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa*, Comares, Granada 2011, p. 249.

¹² Ojeda Avilés, A., “La deconstrucción del Derecho del Trabajo”, *La Ley*, Madrid 2010, p. 598; también Escudero Rodríguez, R., “El Real Decreto-Ley (...)”, *óp. cit.*, p. 47; Alfonso Mellado, C., “Las actuaciones para incrementar la flexibilidad interna”, en AA.VV., *La reforma laboral en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia 2010, p. 113.

¹³ Fernández Avilés, J. A., “Cláusulas de descuelgo empresarial”, *óp. cit.*, p. 244.

¹⁴ Fernández Avilés, J.A.: “Cláusulas de descuelgo empresarial”, *óp. cit.*, p. 244.

representación, va a poder sumar su voluntad a la del empresario para inaplicar y modificar la regulación de un convenio que es fuente del derecho. Dicho de otra manera, una comisión que carece de legitimación para negociar un convenio, sin embargo, puede decidir (junto con el empresario) la inaplicación de un convenio estatutario y la sustitución de parte de su contenido. Recordemos que anteriormente hemos defendido la constitucionalidad del descuelgue en base a que el acuerdo era un instrumento de negociación colectiva, en el que la representación laboral contaba con capacidad representativa suficiente como para negociar un convenio de empresa. En consecuencia, la regulación legal está cuestionando de manera directa la fuerza vinculante de del convenio colectivo estatutario¹⁵, que no olvidemos está reconocida constitucionalmente.

En tercer lugar, y esto es tremendamente importante, se plantea que el descuelgue de condiciones es un instrumento que puede afectar no sólo a convenios colectivos de nivel superior, sino a todo tipo de convenio, sea de sector o de empresa. Esto supone, por ejemplo, la posibilidad de modificar sucesivamente tras cortos períodos de tiempo, lo pactado en el convenio de empresa.

En cuarto lugar, la modificación sustancial se aplica sólo respecto de concretas y determinadas materias: aquellas en las que el legislador lo admite expresamente. Se establece así un listado de materias concretas por parte de la propia regulación legal, de manera que la posibilidad del descuelgue está limitado a un conjunto determinado de concretas condiciones de trabajo: jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones cuando exceden de los límites previstos para la movilidad funcional por parte del art. 39 ET y las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En cuanto a las concretas materias que se incluyen, parecen obedecer todas ellas a un mismo criterio: se trata de aquel conjunto de condiciones cuya alteración puede facilitar tanto una mayor eficiencia del funcionamiento de la empresa al escapar de la uniformidad del convenio aplicable, como mayor capacidad de adaptación a las condiciones económicas, facilitando así la competitividad de la empresa¹⁶.

¹⁵ En este sentido Molero Marañón, M.L.: “El nuevo modelo (...)”, *óp. cit.*, p. 191.

¹⁶ En este sentido Lorente Rivas, A., *óp. cit.*, pp. 228 y 229.

Un rápido análisis de este listado evidencia que se trata de aquellas materias que tienen un mayor peso específico dentro de la regulación del convenio colectivo, y que repercuten de manera más directa en que la empresa pueda adquirir más flexibilidad y adaptabilidad a las circunstancias concretas en las que debe actuar, facilitando las posibilidades de adecuar los costes de trabajo a sus necesidades económicas. En líneas generales supone sobre todo la posibilidad de reconfigurar el tiempo de trabajo (jornada, horario, distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos), el salario (sistema de remuneración y cuantía salarial, mejoras voluntarias), y las funciones a desarrollar por los trabajadores. Desde mi punto de vista el descuelgue va a seguir centrándose en el aspecto fundamentalmente salarial; es decir, en la cuantía del salario. La principal condición de trabajo sujeta a una situación de descuelgue es, sin lugar a dudas, es la salarial, y más concretamente la posibilidad que tiene el empresario por esta vía de proceder a no aplicar la cuantía del salario fijado por el convenio colectivo aplicable (sea de sector o de empresa) y negociar con los representantes de los trabajadores una reducción de los mismos, para abaratar de esta manera los costes laborales y poder ser más competitivos en una situación de crisis económica.

Si tras la aplicación del período de consultas se consigue el acuerdo se establece la presunción por la que se entiende que concurren las causas justificativas del descuelgue, limitándose de manera bastante estricta las posibilidades de impugnación del acuerdo de empresa (tan sólo se reconoce la posibilidad de impugnar el acuerdo cuando este se ha obtenido mediante dolo, abuso, fraude o coacción).

Respecto a la duración de los efectos del descuelgue de condiciones, la nueva regulación establecida por las reformas de 2012 supone una novedad, pues ahora no se condiciona la vigencia temporal de las nuevas condiciones pactadas en acuerdo de empresa a la vigencia temporal del convenio que se modifica o inaplica; sino que se establece que la vigencia temporal de las nuevas condiciones se prolongará hasta “que resulte aplicable un nuevo convenio”. Con ello se solventan las dudas que habían surgido como consecuencia de las reformas anteriores: los períodos de ultraactividad del convenio modificado o inaplicado; siendo ahora claro que la modificación o inaplicación también se extiende a dicho período¹⁷.

¹⁷ En el ordenamiento español un convenio pierde vigencia una vez llega la fecha prevista de extinción, siempre y cuando cualquiera de las partes proceda a su denuncia (si no se denuncia, se prorroga automáticamente). Desde la denuncia y hasta que entra en vigor un nuevo convenio, el convenio denunciado está en situación de ultraactividad; es decir, aún cuando ha sido denunciado, sigue aplicándose.

En cuanto a los mecanismos aplicables cuando no se logra un acuerdo, el legislador ha desplegado todo un arsenal dirigido a facilitar que el descuelgue se produzca finalmente. De entrada, dada la remisión que hay al art. 41.4 ET, se plantea la posibilidad de que empresario y representación de trabajadores pueden en cualquier momento sustituir el período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en la empresa; con lo que el período de consultas se convierte en dispositivo para las partes.

De otro lado, la actual redacción del art. 82.3 ET señala que en caso de falta de acuerdo cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispone de siete días para pronunciarse. Al margen de la poca eficacia de esta medida cuando se trata de un descuelgue de condiciones pactadas en el mismo convenio de la empresa, el origen de la norma lo encontramos en el art. 41.6 ET en la redacción dada al mismo por el RD-Ley 7/2011, norma que se incorpora al descuelgue de condiciones.

Cuando no se haya solicitado la intervención de la comisión, o esta no llegue a un acuerdo, las partes “deberán recurrir” a los procedimientos previstos en los acuerdos interprofesionales nacionales o autonómicos, para solventar de manera efectiva las discrepancias, pudiendo incluir tales mecanismos un arbitraje vinculante. Acudir a estas medidas va a depender, de entrada, de si están reguladas o no; y de otro lado, si son voluntarias u obligatorias para la parte que la promueve.

Por último, si no hay acuerdo y no resultan aplicables los procedimientos anteriores o no han resuelto la discrepancia, el legislador, a través del RD-Ley 3/2012, regulación que se reitera por la Ley 3/2012, ha dado una vuelta de tuerca a los mecanismos dirigidos a facilitar la resolución de la discrepancia y señala que cualquiera de las partes podrá someter la cuestión a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) o el organismo que a nivel de Comunidad Autónoma asuma estas competencias. Si una de las partes decide acudir a estos organismos, resultará obligatorio para la otra. En este caso, señala el legislador que en el seno de tales organismos, se podrá adoptar la decisión por los mecanismos internos (mediación), o en base a un árbitro imparcial designado al efecto.

El principal problema que ha planteado esta regulación es que ha sido considerado como un supuesto de arbitraje público y obligatorio¹⁸. Evidentemente tiene carácter público, pues el legislador ha optado por

¹⁸ Cruz Villalón, J., *óp. cit.*, pp. 239 y ss.

residir el arbitraje ante un organismo de carácter público: bien la CCNCC, o bien al órgano autonómico correspondiente (se acudiría a uno u otro en función de que la inaplicación afecte a centros de trabajo de una empresa situados en el territorio de más de una Comunidad Autónoma, o no). Tal como hemos señalado, será el propio organismo público quien resuelva la cuestión, o bien podrá designar dicho organismo al árbitro que va a resolver las discrepancias. Tanto en uno como en otro caso es evidente el origen público del arbitraje y que la facultad dirimente de la controversia está en manos de un organismo público¹⁹.

De otro lado es un arbitraje obligatorio, impuesto por el legislador a las partes, pues en modo alguno se prevé que sean las partes quienes decidan, libre y voluntariamente, firmar un compromiso arbitral. Al contrario, dicho compromiso se va a imponer incluso contra la voluntad de los partes; o para ser más exactos, contra la voluntad de una de las partes: tal como acabamos de señalar *supra*, para determinar la aplicación de este procedimiento basta con la decisión de sólo una de las partes, por lo que podrá imponerse una solución arbitral sin mutuo acuerdo y en contra de la opinión de la contraparte.

Esta última es una cuestión tremendamente discutible, pues tradicionalmente se ha defendido que el arbitraje debe tener necesariamente carácter voluntario, pues lo contrario supone violar la eficacia vinculante de los convenios colectivos²⁰. Ciertamente la jurisprudencia constitucional ha admitido la constitucionalidad del arbitraje obligatorio, pero tan sólo de manera muy limitada, en situaciones extraordinarias o excepcionales²¹. Se ha señalado así lo arriesgado de esta

¹⁹ Escudero Rodríguez, R., “El Real Decreto-Ley (...)”, *ó.p. cit.*, p. 49.

²⁰ En este sentido Cruz Villalón, J., “El nuevo papel de la mediación y el arbitraje en los procesos de negociación colectiva”, *Relaciones Laborales*, núm. 23-24, p. 278. Este mismo autor en “Texto y contexto de la reforma de la negociación colectiva 2011”, en AA.VV., dirigidos por I. García-Perrote y J.R. Mercader Uguina, *La reforma de la negociación colectiva*, Lex Nova, Valladolid, 2011, p. 39.

²¹ Recordemos la STC 11/1981, FJ nº 24, que declara la constitucionalidad del arbitraje obligatorio regulado en el art. 10 del RD-Ley 17/1977, que establece un arbitraje obligatorio cuando una huelga origina consecuencias que impliquen un perjuicio grave de la economía nacional; pero que consideró inconstitucional lo previsto sobre el arbitraje regulado en los preceptos 25 b) y 26 de la misma regulación legal. Dicha Sentencias establecía que “La justificación puede hallarse en el daño que el puro juego de las voluntades particulares y las situaciones que de él deriven, puede irrogar a los intereses generales, como ocurre, por ejemplo, cuando la duración de un conflicto entraña las consecuencias que justifican la obligatoriedad del arbitraje previsto en el artículo 10 de este mismo Decreto-ley, tal como hemos interpretado este precepto anteriormente. Sin embargo, en el caso de los artículos 25, b), y 26, ni se trata propiamente de un arbitraje ni, aunque fuera así, concurren los elementos justificativos de la restricción que al derecho de negociación pueden establecerse sin

solución legal, pues supone invadir el ámbito propio de la autonomía colectiva, pues se le arrebatara la función de resolver las discrepancias entre los sujetos involucrados en un proceso de negociación colectiva²².

En la práctica la actuación de la CCNCC o de los órganos correspondientes en las CCAA implica resolver un conflicto de intereses, de fijación de las condiciones de trabajo, suplantando la autonomía colectiva, todo ello sin el acuerdo de las partes; solución impuesta por el legislador como un arbitraje obligatorio; y todo ello no ante una situación excepcional (posibilidad de arbitraje obligatorio admitida por la STC 11/1981), sino ante una situación perfectamente rutinaria²³. En definitiva, estaríamos ante una solución que vulnera el derecho a la autonomía colectiva.

IV. Significado del descuelgue de condiciones de trabajo: Inaplicación y fijación de nuevas condiciones

Al tenor de lo dispuesto por la actual redacción del art. 82.3 ET el descuelgue de condiciones de trabajo se configura como un mecanismo dirigido a exceptuar la regla general de la eficacia de los convenios colectivos estatutarios. Tal como señala este precepto los convenios regulados por el ET (los estatutarios) obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. Pues bien, ante esta regla de carácter general se va a oponer la posibilidad del descuelgue: si existe justa causa, y previo procedimiento de negociación colectiva que exige un acuerdo, las partes pueden proceder a la inaplicación de los convenios sean de sector o de empresa; posibilidad de inaplicación que no tiene carácter general (no se trata de inaplicar un convenio en su totalidad), sino que en puridad se limita sólo a ciertas y concretas condiciones de trabajo. El carácter de excepción a la regla general es evidente, pues una vez que esta ha sido

afectar al contenido constitucional definido en el artículo 37 de la Constitución”. Doctrinalmente vid. Lantaron Barquin, D.: “Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales”, *Lex Nova*, Valladolid 2003, página 342 y 360 y ss; o Ramírez Martínez, J.R.: “Algunos problemas interpretativos planteados por la regulación de la flexibilidad interna en las reformas laborales de 2010 y 2011”, *Actualidad Laboral* n° 5 de 2012, página 542.

²² Escudero Rodríguez, R.: “El Real Decreto-Ley (...)”, *óp. cit.*, página 48. Con similares dudas sobre la inconstitucionalidad de esta regulación Gala Duran, C.: *óp. cit.*, página 1312; González Ortega, S.: “La negociación colectiva en el Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”, *Temas Laborales* n° 115 (2012), p. 114.

²³ González Ortega, S.: *óp. cit.*, p. 117.

enunciada, se nos advierte que “Sin perjuicio de lo anterior”, para a continuación plantear la posibilidad del descuelgo de condiciones de trabajo.

Con la figura del descuelgo de condiciones de trabajo el art. 82.3 ET establece la posibilidad de que a través de un instrumento de la negociación colectiva (un acuerdo de empresa en su modalidad de acuerdo de descuelgo de condiciones de trabajo), las partes legitimadas para negociar en el ámbito de empresa acuerden no aplicar ciertas condiciones de trabajo del convenio que les afecta, siendo sustituidas por una regulación diferente (lógicamente peyorativa); para lo cual no sólo es necesario que se alcance dicho acuerdo, sino también que haya una justa causa.

La primera cuestión que resalta es que estamos, tal como señala la propia norma ante un mecanismo que permite inaplicar (es decir, la elusión de la regulación contenida en un convenio que no sea aplicará en la empresa donde se apruebe el descuelgo) en la empresa un convenio colectivo, sea de sector o de empresa. Ahora bien, tal como ya hemos señalado anteriormente, el descuelgo no es sólo la inaplicación del convenio colectivo, sino que requiere de un segundo elemento, la fijación de las nuevas condiciones de trabajo: tal como con meridiana claridad indica el art. 82.3 ET en su párrafo 6º, “El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración (...)”. Por lo tanto, para que haya descuelgo de condiciones no sólo es necesario acordar la inaplicación de una regulación, sino que, además, el acuerdo debe contener la nueva regulación que sustituye a aquella objeto del descuelgo. Es evidente que la inaplicación supone, además, negociar cuáles son las nuevas condiciones de trabajo, pues el descuelgo de condiciones supone no aplicar una regulación; pero, además, requiere que se sustituya por otra diferente. No debe realizarse una interpretación meramente literal, por la que se llegue a la conclusión de que el art. 82.3 ET permite que simplemente se eluda en la empresa ciertos preceptos del convenio colectivo aplicable. Ello supondría la creación de un vacío normativa sobre materias realmente sensibles para la correcta ordenación de las relaciones de trabajo; y es evidente que el legislador, en modo alguno pretende que haya un vacío normativa.

De otro lado, entendemos que el descuelgo de condiciones es, en esencia, una modificación sustancial de condiciones pactadas en convenio. En consecuencia, en los genes de esta institución jurídica se encuentra la sustitución de una regulación establecida en el convenio colectivo aplicable, por otra regulación diferente. En realidad, el descuelgo de condiciones, tal como está regulado en la actualidad, debe bastante al

planteamiento de la CEOE de profundizar a partir de la reforma de 2010 en un descuelgue general y no limitado al salario²⁴. Además, un sector doctrinal defendía desde antes de la reforma de 2010 la posibilidad de que el art. 82.3 ET pudiese aglutinar no sólo el descuelgue salarial, sino un procedimiento general de descuelgue, desligado de la regulación del art. 41 ET y que presentase una regulación autónoma de dicha normativa, y que no pudiera ser controlado por parte de la negociación superior²⁵. Ciertamente es lo que ha ocurrido con la reforma de 2012; si bien, por mucho que se sostenga esta autonomía, en la práctica la ubicación en el art. 82.3 ET del descuelgue general de condiciones, no deja de depender de la regulación de modificación sustancial de condiciones, basta observar en este sentido las remisiones expresas que este último precepto hace al art. 41.4 ET. Algún sector doctrinal ha estimado que en realidad la reubicación geográfica de la regulación del descuelgue se base en puridad al hecho de que en el art. 41 ET quedan las modificaciones colectivas que no requieren de un acuerdo, mientras que las modificaciones colectivas que afectan al convenio estatutario, dado que si requieren acuerdo, se trasladan a un precepto diferente, el que anteriormente acogía al descuelgue salarial²⁶. En todo caso, es evidente que hay diferencias importantes en la regulación de la modificación sustancial y el descuelgue de condiciones, tal como acabamos de ver la exigencia o no de un acuerdo. Pero, además, hay que destacar otro elemento y es el relativo a que mientras en el art. 41 ET para la configuración conceptual de las modificaciones sustanciales es imprescindible un aspecto como el del número de trabajadores afectados, ese elemento cuantitativo no tiene la más mínima trascendencia en el ámbito del descuelgue de condiciones: en este último es intrascendente el número de trabajadores afectados por la modificación, lo esencial es el instrumento que se modifica, el convenio colectivo estatutario²⁷.

²⁴ En este sentido González-Posada Martínez, E., “La reforma de la negociación colectiva”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (www.iustel.com) 2011, núm. 25, p. 99.

²⁵ En este sentido lo defendían Pérez De Los Cobos Orighiel, F. y Thibault Aranda, J., “La reforma de la negociación colectiva”, *Relaciones Laborales*, 2010, núm. 14, p. 122.

²⁶ Así lo explica Escudero Rodríguez, R., “El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva”, en AA.VV., *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Ediciones Cinca, Madrid 2012, p. 45.

²⁷ Tal como señala Escudero Rodríguez, R., “Prima la cualidad de convenio a modificar sobre la variable cuantitativa, esto es, sobre le número de trabajadores a los que la novación pudiera afectar”. “El Real Decreto-Ley (...)”, *óp. cit.*, p. 45.

Pero si existe una nueva regulación sobre condiciones de trabajo, ¿en qué condiciones queda la regulación del convenio afectada por el descuelgue? La situación puede ser diferente en función de las circunstancias, recordemos en este punto que el art. 82.3 ET permite el descuelgue de un convenio de sector o de empresa. Si se produce un descuelgue del convenio de sector, la regulación afectada sigue en vigor y sigue aplicándose con plena eficacia al resto de empresas y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio. En este caso si podríamos hablar de una mera limitación del ámbito subjetivo de aplicación del convenio afectado por el descuelgue²⁸. Pero si el descuelgue se produce respecto de un convenio de empresa, y dado que los efectos temporales del descuelgue pueden prolongarse hasta el momento en que sea aplicable un nuevo convenio en la empresa, la inaplicación supone que se producen los efectos prácticos de una derogación parcial del convenio de empresa (derogación en cuanto realmente dichos preceptos desaparecen del ordenamiento, y parcial en cuanto que el descuelgue sólo puede producirse respecto de concretas materias y no del convenio completo). Si, por el contrario, el descuelgue de un convenio de empresa se prolonga por un período de tiempo inferior a la vigencia del convenio modificado, la inaplicación sería equivalente a una suspensión o paralización temporal y parcial del convenio de empresa. En conclusión, dependiendo de las circunstancias del descuelgue, la “inaplicación” puede tener consecuencias diferentes; en todo caso, todas ellas coincidente en el hecho de que la empresa sustituirá una determinada regulación por otra. Si un descuelgue de condiciones pactadas en un convenio estatutario supone una inaplicación en los términos o con los efectos que acabamos de describir, y dado que se trata de un convenio con eficacia normativa y subjetiva general, la pregunta que se plantea a continuación es obvia: ¿implica esta posibilidad un atentado contra el derecho a la negociación colectiva que reconoce la fuerza vinculante de los convenios (art. 37.1 de la Constitución)? La pregunta ya se planteó con la reforma de 1994 y el impulso a los acuerdos de empresa, llegándose a la conclusión de que en el caso de los acuerdos que alteraban lo pactado en convenio, era constitucionalmente admisible: de otro lado, para que se produzca el descuelgue, el art. 82.3 ET exige que se produzca por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio de empresa; acuerdo negociado a través del período de

²⁸ Vid. Gorelli Hernández, J., "El descuelgue del convenio colectivo estatutario", en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (www.iustel.com), pendiente de publicación.

consultas (el regulado por el art. 41.4 ET para las modificaciones sustanciales colectivas). La exigencia del acuerdo implica que la modificación que se produce del convenio colectivo (instrumento de negociación colectiva), va a realizar a través de otro instrumento propio de la negociación colectiva (el acuerdo de empresa). La alteración de condiciones pactadas en un convenio, que en principio tiene eficacia normativa, es constitucionalmente admisible y no supone una violación del art. 37 de la Constitución, siempre y cuando dicha alteración de las condiciones se instrumentalice a través de otro mecanismo propio de la negociación colectiva; es decir cuando se produce en el ámbito de la negociación colectiva.

Además, para respetar la constitucionalidad de estas alteraciones de lo pactado en convenio, también resulta esencial que los representantes de los trabajadores que negocian el acuerdo estén “legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1” (literalidad del art. 82.3 ET). Dado que la eficacia del convenio colectivo procede, además del procedimiento establecido para su negociación y del cumplimiento de requisitos formales, del hecho de que ha sido negociado por sujetos que tienen una especial capacidad representativa (los sujetos legitimados); para que la modificación de las condiciones convencionales se produzcan, aquellos que negocian deben tener la misma capacidad representativa que se exige para negociar un convenio de empresa (el mismo ámbito del acuerdo).

Hasta aquí no estamos sino repitiendo los esquemas de explicación del acuerdo de empresa cuando éste se utilizaba en un descuelgue o en una modificación de lo pactado en convenio colectivo estatutario; es decir, se trataría del mismo esquema jurídico que teníamos con la reforma de 1994. Ahora bien, conviene señalar que este esquema se ve alterado por ciertos elementos introducidos por el conjunto de reformas 2010-2012, que hacen que nos cuestionemos si realmente la regulación respecto el derecho a la negociación colectiva. Me refiero fundamentalmente a dos cuestiones sobre las que volveremos más tarde. En primer lugar, la posibilidad de que se alcance un acuerdo a través de comisiones negociadoras *ad hoc*, elegidas por los propios trabajadores cuando la empresa no cuente con representación de los trabajadores (lo que cuestiona claramente la exigencia de legitimación suficiente para negociar); en la práctica esto supone que puede alterarse en sentido peyorativo lo pactado en un convenio colectivo, acordado por sujetos debidamente legitimados según la ley, por parte de una comisión concebida de una

manera peculiar, cuando no presenta unas deficiencias en su capacidad representativa evidentes²⁹. Se trata, además, de un instrumento representativo evidentemente débil frente al poder empresarial³⁰, que puede ser manejado por éste a su antojo, especialmente cuando se trata de una comisión de trabajadores en una pequeña empresa. Ello evidencia una importante ruptura del principio básico sobre el que debería estar basado cualquier proceso de negociación colectiva: una mínima situación de equilibrio entre los sujetos negociadores; lo cual cuestiona la constitucionalidad de esta regulación. En segundo lugar, está el hecho que el legislador haya establecido diferentes posibilidades para forzar el acuerdo, y si este, finalmente no se consigue, un arbitraje de carácter obligatorio (lo que supone una modificación heterónoma del convenio, y la práctica imposición de un deber de acordar y no un simple deber de negociar; todo ello incompatible con el derecho a la negociación colectiva). Sobre ambas cuestiones retornaremos posteriormente.

V. El descuelgue como instrumento de flexibilidad y adaptabilidad de la empresa

Por otra parte, es esencial en la configuración del descuelgue que se haya regulado como un instrumento a utilizar dentro del ámbito de la empresa. El hecho de que el descuelgue se vaya a producir en el ámbito de la empresa revela cuál es la finalidad que persigue el legislador con el descuelgue de condiciones: facilitar a la empresa un mecanismo para conseguir que se adapte con comodidad a sus concretas circunstancias económicas y productivas. Con ello llegamos a un punto que es realmente central en la actual regulación de esta figura, pues el descuelgue salarial y la modificación sustancial de condiciones de trabajo se plantearon en la reforma de 1994 como instrumentos claramente orientados a la consecución de importantes dosis de flexibilidad laboral a través de facilitar la adaptabilidad a las empresas. ¿Cuál es el motivo de una nueva regulación (o mejor de hasta cinco modificaciones legales producidas entre 2010 y 2012) sobre esta materia? La respuesta puede estar, como no, en el hecho de que a diferencia del Derecho del Trabajo clásico, en el que eran los trabajadores los que demandaban más derechos y mejores condiciones de trabajo, en las últimas décadas se ha invertido

²⁹ En este sentido Escudero Rodríguez, R.: “El Real Decreto-Ley (...)”, *ófp. cit.*, página 46.

³⁰ Molero Mañarón, M. L.: “El nuevo modelo (...)”, *ófp. cit.*, p. 167.

dramáticamente la situación y son los empresarios quienes demandan más flexibilidad. Es absolutamente evidente que la unidad de empresa se va a configurar tras las distintas reformas producidas en un espacio preferente y básico de la negociación colectiva, teniendo especial importancia para llegar a este punto la institución de los acuerdos de empresa, que reciben con la actual normativa un importantísimo papel regulador de diferentes condiciones de trabajo.

Lo anterior podría explicar una constante evolución en los últimos años, pero difícilmente la acumulación de reformas en tan corto espacio de tiempo. Probablemente la explicación reside, de un lado, en el factor de aceleración que impone la crisis económica y, de otro lado, que la reforma de 1994 limitaba esa capacidad de adaptación; al exigir el acuerdo para la modificación de condiciones pactadas en convenio colectivo. De ahí la aparición de nuevos sujetos que representan a los trabajadores cuando no hay representación en la empresa; y sobre todo la importancia que se otorga en esta materia a los diferentes mecanismos de solución de discrepancias. De otro lado, y en el ámbito concreto del descuelgue, también hay que señalar con el dedo acusador a los convenios colectivos de ámbito superior que han dificultado enormemente los procesos de descuelgue salarial al establecer procedimientos y requisitos tremendamente rígidos para permitir el descuelgue salarial, de modo que se podía limitar perfectamente la posibilidad del descuelgue; o dicho de otra manera, podemos afirmar con rotundidad, que la negociación de nivel superior no había asumido la finalidad de la reforma de 1994³¹. De esta manera la reforma ha suprimido que sean los convenios colectivos de sector los que establezcan los requisitos para proceder al descuelgue de condiciones, recuperando la norma estatal esta función y remitiendo al nivel de empresa la plena potestad para decidir sobre el descuelgue³², de

³¹ Puede decirse que hay una opinión claramente mayoritaria entre la doctrina laboral española que señala la rigidez con la que los convenios colectivos de sector regulaban esta cuestión; así, Fernández Avilés, J.A., “Cláusulas de descuelgue empresarial”, en AA.VV., dirigidos por J. L. Monereo Pérez, *La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa*, Comares, Granada 2011, p. 235; este mismo autor en “Las cláusulas de descuelgue salarial como mecanismo de flexibilidad «interna»”, *Relaciones Laborales* núm. 11 de 2011, p. 17; Lahera Forteza, J., “El descuelgue salarial”, en AA.VV., dirigidos por F. Valdés Dal-Re y E. González-Posada Martínez, *La reforma laboral de 2010*, Editorial Reus, Madrid 2011, p. 348 y ss; López Terrada, E., “Nuevos contenidos de la negociación colectiva de empresa”, *Documentación Laboral*, 2011, núm. 91, p. 60; Roldán Martínez, A., “El papel emergente de la empresa como ámbito de negociación de los salarios”, en AA.VV., coordinados por R. Escudero Rodríguez, *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Ediciones Cinca, Madrid 2012, pp. 239 y ss.

³² Sobre la cuestión vid. Cruz Villalón, J., *óp. cit.*, página 232; también López Terrada, E. “Nuevos contenidos (...)”, *óp. cit.*, p. 61.

manera que los convenios de sector no puedan controlar ya que un nivel inferior como el de empresa pueda determinar su inaplicación, siendo esta una importante novedad que se introdujo ya en la reforma de 2010 respecto del descuelgo salarial³³ y que se ha incorporado hoy al descuelgo de condiciones de trabajo. Es evidente que tras este planteamiento no sólo hay la constatación de que la negociación de sector haya podido dificultar que se lleve a la práctica el descuelgo, también hay una evidente desconfianza a la negociación colectiva estructurada como mecanismo de gestión³⁴, y especialmente al papel que puede asumir en esta función los convenios colectivos de sector. De esta manera, el proceso de reformas iniciado en 2010 y finalizado (por ahora) en 2012 ha conseguido evitar los controles que en las modificaciones de condiciones pactadas en convenio (específicamente en materia salarial) podían establecerse en la negociación colectiva de sector, de manera que se ha asegurado que todo el proceso de descuelgo de condiciones se tome en el ámbito de la empresa, a través del acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores³⁵. En definitiva, se planteaba la necesidad de sustituir la regulación procedente de la reforma de 1994 por mecanismos más flexibles que permitan a las empresas intentar adaptarse a las circunstancias actuales de crisis económica.

La reforma ha pretendido, de esta manera, garantizar no sólo que los convenios colectivos permiten una gestión flexible del trabajo, sino que son un elemento regulador que puede adaptarse de manera continuada a las necesidades de la empresa, para alcanzar este objetivo se ha utilizado la descentralización de la negociación: además de la prioridad aplicativa del convenio de empresa, las amplias posibilidades del descuelgo de condiciones a través del acuerdo de empresa. La razón de eludir la negociación de nivel superior es que el legislador busca ahora un cauce que permita la expansión de la flexibilidad a través de la negociación colectiva y tal como señalaba Rodríguez Escanciano, “el sector no da demasiado lugar a una autorregulación pues los intereses globales a los que sirve de marco específico, no son ni bastante consistentes ni están suficientemente integrados para constituir un objeto corriente de

³³ En este sentido Gorelli Hernández, J., “Flexibilidad interna y reorganización de la actividad productiva en la reforma laboral de 2010”, en *Actualidad Laboral* núm. 4 de 2011, p. 410.

³⁴ Vid. Sanguinetti Raymond, W., “La reforma flexibilizadora de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y sus límites inmanentes”, en *Revista de Derecho Social*, 2012, núm. 57, p. 129.

³⁵ Cruz Villalón, J., *óp. cit.*, p. 232.

negociación colectiva”³⁶. Expresado en otros términos, que la negociación colectiva difícilmente va a poder ocuparse de las concretas necesidades de cada una de las empresas.

Desde la perspectiva que ahora nos interesa, el legislador va a favorecer la institución del descuelgue de condiciones, simplificándolo para permitir que pueda ser utilizado por el empresario y de esta manera convertirse en un instrumento que puede hacer frente a la realidad económica de la empresa; es decir, flexibilizando el descuelgue se consigue flexibilizar o mejorar la capacidad de adaptación de la empresa. Como vamos a ver, el descuelgue se flexibiliza por la vía de suprimir su carácter “bifásico”, lo que facilita que se adopte más fácilmente, se elimina la posibilidad del control del descuelgue por parte de la negociación colectiva superior, el descuelgue afecta ahora a convenios superiores (antes era una posibilidad circunscrita al descuelgue salarial), se crean vías para alcanzar el descuelgue cuando no hay representación de los trabajadores, se evita el control del convenio superior que antes afectaba al descuelgue salarial, se facilita la apertura de las causas justificadoras, su interpretación, se incrementa el listado de materias o condiciones pactadas en convenio que pueden ser objeto de modificación, la impugnación de los acuerdos se reduce a la mínima expresión, y sobre todo, se establecen alternativas a la falta de acuerdo, que facilitan la imposición del descuelgue³⁷. Con todo ello se consigue una regulación tremendamente flexible que va a permitir a la empresa adaptarse mejor a sus circunstancias. De esta manera, el descuelgue de condiciones, al configurarse como una excepción a la regla de la inderogabilidad del convenio y de su eficacia normativa, garantiza que las condiciones pactadas originariamente en un convenio colectivo, no tienen que aplicarse necesariamente a la empresa, pudiendo alterar tales reglas y ganar así en capacidad de adaptación³⁸.

Desde la anterior perspectiva la empresa se configura por el legislador como el ámbito donde va a desarrollarse la batalla por la flexibilidad laboral, facilitando que puedan cuestionarse los convenios colectivos de nivel superior, o se pueda dar marcha atrás en lo negociado expresamente en el nivel de empresa, admitiendo la alteración a nivel de empresa del convenio colectivo, incluso del propio convenio de empresa. La negociación a nivel de empresa, como fuente de flexibilidad en las

³⁶ “El acuerdo de empresa (...)”, *ó.p. cit.*, pp. 68 y 69.

³⁷ Fernández Avilés, J. A., “Las cláusulas de descuelgue salarial como mecanismo de flexibilidad «interna»”, en *Relaciones Laborales* núm. 11 de 2011, pp. 29 y ss.

³⁸ Vid. Fernández Avilés, J.A.: “Las cláusulas de descuelgue salarial como mecanismo de flexibilidad «interna»”, *ó.p. cit.*, p. 16.

empresas, sale netamente reforzada del conjunto de reformas 2010-2012, no sólo por la vía de la prioridad aplicativa del convenio de empresa, sino también a través de la flexibilidad interna (movilidad funcional, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales o descuelgo salarial), de manera que los acuerdos de empresa pueden limitar la eficacia de lo pactado en convenios de nivel superior, no sólo en materia salarial, sino en todo el conjunto de materias hoy día reguladas en el art. 82.3 ET³⁹.

El problema que se plantea es que una regulación de estas características, que permite descolgarse de materias muy amplias y en base a causas muy genéricas y fáciles de justificar, supone ignorar la fuerza vinculante de la negociación colectiva, y sobre esa fuerza vinculante pende una garantía constitucional, pues está expresamente reconocida por el art. 37 de la Constitución española⁴⁰.

Ciertamente la posibilidad de modificar condiciones establecidas en convenio colectivo estatutario existía con anterioridad, a partir de la reforma de 1994 se reforzó notablemente, pero la regulación actual supone una enorme facilidad para modificar lo pactado por las partes en convenio colectivo, afectando a un conjunto de materias muy amplias y sobre todo esenciales para la relación laboral, de manera que hoy tenemos un descuelgo mucho más fácil y mucho más amplio en su contenido; tanto que en la práctica viene a configurarse como una institución que no es extraordinaria, sino que se configura como una posibilidad que puede aplicarse con absoluta normalidad en las empresas, que incluso pueden llegar a plantearse la posibilidad de negociar un mini convenio (por el número y trascendencia de materias de las que el ordenamiento permite descolgarse), una vez aprobado el convenio aplicable, que incluso puede ser el propio convenio de empresa. Desde este punto de vista es relevante que el legislador haya usado a la propia negociación colectiva como instrumento no ya para desactivar lo negociado, sino incluso para atacar a los procesos ordinarios de negociación que con esta regulación cada vez tienen menos valor: la negociación típica (el convenio) es desactivada por la negociación atípica (acuerdos de empresa); lo cual llega a un nivel difícilmente soportable desde el punto de vista constitucional cuando la negociación típica puede ser desmantelada por mecanismos heterónomos como el arbitraje contemplado por el art. 82.3 ET, o cuando los acuerdos son adoptados por “órganos” de representación de los trabajadores, que

³⁹ En este sentido Rodríguez Escanciano, S.: “El acuerdo de empresa como cauce de flexibilidad interna: contenido y régimen jurídico”, *Justicia Laboral*, núm. 49 (2012), p. 67.

⁴⁰ Molero Marañón, M.L.: “Modificación de condiciones de trabajo y movilidad geográfica”, en AA.VV., *La reforma del mercado de trabajo de 2010*, Editorial Reus, Madrid 2011, p. 335.

tan sólo son reconocidos a los efectos de negociar tales acuerdos y que no están expresamente protegidos por el conjunto de prerrogativas y garantías que el ordenamiento reserva a los órganos de representación ordinarios.

VI. El acuerdo de empresa y su finalidad reguladora

Como uno de los elementos esenciales a la hora de favorecer esa adaptabilidad de las empresas, el legislador ha impulsado un instrumento de negociación colectiva que ahora se convierte en esencial: me refiero a los acuerdos de empresa⁴¹. El objetivo del procedimiento de consultas en el descuelgue de condiciones es alcanzar un acuerdo de empresa, para así poder realizar el descuelgue; posibilidad que con la actual regulación puede alcanzarse incluso a través de un acuerdo con una comisión de trabajadores o una comisión sindical que en puridad no es un órgano de representación de los trabajadores y que, desde la perspectiva de la negociación colectiva, difícilmente puede admitirse que sea sujeto legitimado para negociar un convenio colectivo. Se busca, en definitiva, que la negociación colectiva sea más descentralizada, facilitando sustituir amplias áreas de la regulación de los convenios de sector por una regulación que permita una mayor adecuación a las necesidades de las empresas; tal como se ha señalado, unas condiciones más dúctiles y alejadas de los estándares que habitualmente establecen los convenios de sector. El legislador ha impulsado todo un proceso dirigido a favorecer la inaplicación de condiciones laborales a través del descuelgue y el acuerdo de empresa que es necesario para ello. Con este planteamiento los acuerdos de empresa se configuran como un nuevo paradigma dentro de la negociación colectiva. Tras décadas de predominio del convenio colectivo como principal instrumento dentro de la negociación colectiva, su hegemonía empieza a cuestionarse por el acuerdo de empresa, instrumento que también se inserta como una de las figuras propias de la negociación colectiva, que a diferencia del convenio parece asegurar que las empresas puedan alcanzar cotas más altas de adaptabilidad y flexibilidad, siendo una fuente reguladora autónoma. Con ello el acuerdo, mecanismo inicialmente previsto como instrumento de actuación en

⁴¹ Tal como señala Escudero Rodríguez, R., el legislador ha puesto un foco, cada vez más potente sobre los acuerdos de empresa, institución a la que no cabe más remedio que reconocer valor normativo, pero que no aparece enumerado entre las fuentes del Derecho del Trabajo. “Dos reformas trenzadas (...)”, *óp. cit.*, p. 314.

situaciones patológicas, se concibe como mecanismo normal o estructural dentro de la negociación de empresa, incluso como mecanismos de gestión⁴². El acuerdo de empresa permite hacer frente de manera inmediata a la urgente necesidad de adaptarse a las alteraciones productivas que puedan afectar a la empresa.

Ahora bien, el hecho de que a través del acuerdo de empresa se pueda producir un amplio descuelgue de condiciones de trabajo no nos debe hacer perder la conciencia de que ello es factible por tratarse de un instrumento de negociación colectiva: con la potenciación de los acuerdos de empresa no se hace sino utilizar otro de los instrumentos que el legislador ha regulado como expresión de la negociación colectiva. Por lo tanto, la expansión de la figura no atenta al derecho a la negociación colectiva, más aún, se desarrolla por sujetos que tienen la misma legitimación que se exige para negociar un convenio colectivo

Sin embargo, en la acelerada evolución normativa que han sufrido los acuerdos de empresa y específicamente el de descuelgue de condiciones hemos de subrayar elementos que desmienten que el descuelgue de condiciones sólo pueda desarrollarse a través de una institución típica y ordinaria de la negociación colectiva: de un lado es posible el acuerdo negociado con una comisión ad hoc (laboral o sindical), que no se regula como verdadero instrumento de representación de trabajadores. De otro lado, el acuerdo se puede imponer heterónomamente, tal como lo evidencia el hecho de que la CCNCC pueda resolver en vía de arbitraje e imponer una solución al problema del descuelgue de condiciones.

Todo ello supone facilitar que, a través de estos acuerdos, los trabajadores de las empresas queden sustraídos de las condiciones pactadas para el sector, e incluso que se alteren las condiciones previamente pactadas a nivel de empresa, con las consecuencias para el equilibrio de lo pactado que puede tener modificar elementos que son sustanciales en dicho convenio: guste o no es evidente que un convenio no es más que el resultado de cesiones a cambio de mejorar determinados aspectos que interesa a cada una de las partes contratantes, ¿con qué ánimo puede sentarse una parte para alcanzar un acuerdo cuando sabe que lo pactado puede ser modificado de manera esencial en su contra y a instancias de la otra parte? La actual regulación en esta materia supone que el acuerdo de empresa tenga un mayor margen para cambiar condiciones especialmente en relación a convenios de sector, que podrían quedar en una especie de

⁴² Navarro Nieto, F., “Las perspectivas de reforma en materia de negociación colectiva”, *Temas Laborales*, 2010, núm. 107, p. 198.

queso Gruyere por una continua labor de zapa de tales acuerdos de descuelgue de condiciones⁴³.

Pero la cuestión de flexibilizar el descuelgue de condiciones a través del acuerdo de empresa, va más allá de que el legislador haya perfeccionado esta institución jurídica, el verdadero problema probablemente reside en que un instituto jurídico preexistente, cuyo juego era realmente extraño al estar previsto para situaciones extraordinarias y coyunturales, ahora se ha visto normalizado y convertido en una institución estructural del sistema de negociación colectiva; se ha centralizado el descuelgue y el acuerdo de empresa por añadidura se ha convertido en un instrumento normal en el marco de la negociación colectiva⁴⁴. Desde este punto de vista podemos afirmar que el legislador ha pretendido modificar el papel de la autonomía colectiva en la regulación de las condiciones de trabajo y en la estructuración de la propia negociación; ahora bien, no lo ha hecho por la vía de limitar su ámbito, pues ello probablemente sería inconstitucional, sino que se ha limitado a reorganizar los productos de la negociación colectiva: ha disminuido el espacio del instrumento típico de la negociación colectiva, el convenio colectivo estatutario; de manera que ese espacio ha sido ocupado por el acuerdo de empresa, que de institución marginal pasa a convertirse en un instrumento ordinario de regulación de condiciones de trabajo⁴⁵. Al haber previsto el legislador un conjunto bastante amplio de materias (además, se trata de materias cualitativamente muy relevantes), que pueden ser reguladas a través de acuerdo de empresa y en contra de lo previsto en el convenio al que modifica, en la práctica el legislador ha dotado al acuerdo de empresa de un papel muy similar al atribuido al convenio colectivo en materia de regulación de condiciones de trabajo: no estamos ya ante un acuerdo monográfico, dedicado a regular un único aspecto o cuestión, sino a facilitar una regulación compleja sobre condiciones de trabajo.

De otro lado, hay que señalar que el acuerdo de empresa puede modificar a lo establecido en un convenio colectivo. De aquí deriva, lógicamente, el reconocimiento de la eficacia normativa de este tipo de acuerdos, pero si analizamos la cuestión con detenimiento, la conclusión a la que se llega es que el legislador en la práctica, otorga *ex lege* una eficacia superior a la del propio convenio, pues cualquier convenio, sea de sector o de empresa cede, en las materias recogidas en el art. 82.3 ET, ante un acuerdo de

⁴³ En este sentido Escudero Rodríguez, R., “Dos reformas trenzadas (...)”, *óp. cit.*, p. 321.

⁴⁴ Sobre la cuestión Fernández Avilés, J.A., “Las cláusulas de descuelgue salarial como mecanismo (...)”, *óp. cit.*, página 25.

⁴⁵ Escudero Rodríguez, R., “El Real Decreto-Ley 3/2012 (...)”, p.15.

empresa. El único límite real es la exigencia de una justa causa para que se produzca el descuelgue de condiciones; límite que también resulta tremendamente flexibilizado en la reforma, pues se presume la existencia de causa cuando se produce el acuerdo.

Entiendo que esta solución, lejos de ser una respuesta legal que respeta la negociación colectiva, implica una evidente intromisión del legislador en un ámbito que nuestro ordenamiento ha venido reservando tradicionalmente a la autonomía colectiva. La actual regulación del art. 83.2 ET, en consonancia con otras alteraciones producidas en las reglas sobre negociación colectiva (la prioridad aplicativa del convenio de empresa, por ejemplo), supone quitar una capacidad fundamental a la autonomía, la de fijar o determinar su estructura de manera autónoma. Por otra parte, se ha erosionado la eficacia del convenio colectivo, pues con la actual regulación es mucho más fácil proceder al descuelgue. El legislador, ha privilegiado el ámbito de empresa, tanto por la vía de fijar una prioridad aplicativa sobre los convenios de sector, como por la vía de poder modificar lo establecido en tales convenios, posibilidad que ya existía con anterioridad a las reformas, pero que ahora se ha favorecido y simplificado. Más aún, ha favorecido el autodescuelgue; es decir, la posibilidad de que establecido un convenio de empresa, este pueda ser modificado por acuerdo de empresa. Con todo ello el legislador interfiere en la estructura de la negociación, restringe el papel de la negociación colectiva superior (acuerdos de empresa y convenios de sector) a la hora de favorecer una negociación articulada; además, restringe de una manera evidente el papel del convenio superior como instrumento de fijación de condiciones de trabajo que afectan a todo el sector, y por ende, que igualan tales condiciones.

En este proceso se recibe a cambio un limitado reforzamiento del convenio de empresa; y digo bien, el convenio de empresa gana posiciones frente al convenio de sector, pero pierde lo que ha ganado en ese ámbito frente al acuerdo de empresa. El minifundismo convencional está servido, cuando no un reforzamiento de la individualización de las relaciones laborales en las empresas (no es otro el efecto que se consigue con los acuerdos de empresa negociados por comisiones *ad hoc* integradas por trabajadores). Y evidentemente, en este camino de reformas se ha producido una víctima, me refiero a la eficacia normativa del convenio, que prácticamente ha quedado reducida a la más mínima expresión. Cuanto menos podemos decir que los acuerdo de empresa en materia de

descuelgue de condiciones suponen suavizar la eficacia normativa y subjetiva general de los convenios colectivos estatutarios⁴⁶.

Los aspectos críticos de este planteamiento son evidentes pues suponen una limitación de la eficacia normativa y subjetiva general de los convenios, especialmente de los de sector, dado que se facilita que haya exclusiones del ámbito de aplicación de los convenios, conjuntos de trabajadores y empresas que tengan regulaciones específicas en relación a conjuntos materiales tremendamente amplios y cualitativamente muy importantes de condiciones de trabajo. Por otra parte, de manera indirecta estamos ante una vía de escape a la aplicación del principio de prohibición de concurrencia de convenios regulado en el art. 84.1 ET⁴⁷.

Desde esta perspectiva, se evidencia que el objetivo o finalidad último de las sucesivas reformas ha sido el de dotar a las empresas de una mayor capacidad de flexibilidad a la hora de conseguir adaptarse a las alteraciones productivas que se producen en el mercado.

VII. Bibliografía

Alfonso Mellado, C., “Las actuaciones para incrementar la flexibilidad interna”, en, *La reforma laboral en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, España, Tirant lo Blanch, 2010.

Cruz Villalón, J., “El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma de 2012”, *Revista de Derecho Social*, España, nº 57, 2012.

Cruz Villalón, J., “El nuevo papel de la mediación y el arbitraje en los procesos de negociación colectiva”, *Relaciones Laborales*, España, nº 23-24, 2012.

Borrajo Da Cruz, E., *El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos*, España, Actualidad Editorial, 1995.

⁴⁶ Fernández Avilés, J. A.: “Las cláusulas de descuelgue salarial como mecanismo (...)”, *óp. cit.*, p. 20.

⁴⁷ De esta opinión Escudero Rodríguez, R.: “Dos reformas (...)”, *óp. cit.*, página 321.

Escudero Rodríguez, R., “Dos reformas trenzadas de la negociación colectiva: la Ley 35/2010 y el Real Decreto-Ley 7/2011”, *Relaciones Laborales*, España, nº 23-24 de 2011.

Escudero Rodríguez, R., “El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva”, en *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011*, España, Ediciones Cinca, 2012.

Escudero Rodríguez, R., “El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero: la envergadura de una reforma profundamente desequilibradora de la negociación colectiva”, en *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, España, Ediciones Cinca, 2012.

Fernández Avilés, J. A., “Cláusulas de descuelgo empresarial”, en AA.VV., en *La reforma laboral 2010-2011 y su instrumentación normativa*, España, Comares, 2011.

Fernández Avilés, J. A., “Las cláusulas de descuelgo salarial como mecanismo de flexibilidad «interna»”, *Relaciones Laborales*, España, nº 11 de 2011.

González Ortega, S., “La negociación colectiva en el Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”, *Temas Laborales* nº 115 2012.

González-Posada Martínez, E., “La reforma de la negociación colectiva”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, España, nº 25, 2011.

Gorelli Hernández, J., “El descuelgo del convenio colectivo estatutario”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (www.iustel.com).

Gorelli Hernández, J., “Flexibilidad interna y reorganización de la actividad productiva en la reforma laboral de 2010”, *Actualidad Laboral*, España, núm. 4 de 2011.

Gorelli Hernández, J., “La concurrencia de convenios colectivos tras la reforma de la negociación colectiva”, en *El nuevo derecho de la negociación colectiva*, España, Tecnos, 2012.

Lahera Forteza, J. “El descuelgue salarial”, en, *La reforma laboral de 2010*, España, Editorial Reus, 2011.

Lantaron Barquin, D., *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*, España, Lex Nova, 2003.

López Terrada, E., “Nuevos contenidos de la negociación colectiva de empresa”, *Documentación Laboral*, 2011, núm. 91, p. 60.

Lorente Rivas, A., “Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo”, en AA.VV., *La reforma laboral 2010-2012 y su instrumentación normativa*, Comares, Granada, páginas 228 y 229.

Molero Marañón, M.L., “El nuevo modelo de flexibilidad interna: el diálogo entre la Ley 35/2010 y el RDL 7/2011”, *Relaciones Laborales*, España, nº 23-24, 2011.

Molero Marañón, M. L., “El nuevo modelo de flexibilidad interna: el diálogo entre la Ley 35/2010 y el RDL 7/2011”, *Relaciones Laborales*, España, 2011, núm. 23-24.

Molero Marañón, M. L., “Modificación de condiciones de trabajo y movilidad geográfica”, en *La reforma del mercado de trabajo de 2010*, España, Editorial Reus, 2011.

Navarro Nieto, F., “Las perspectivas de reforma en materia de negociación colectiva”, *Temas Laborales*, España, 2010, núm. 107.

Ojeda Avilés, A.: *La deconstrucción del Derecho del Trabajo*, Madrid, La Ley, 2010.

Perez De Los Cobos Orighiel, F. y Thibault Aranda, J., “La reforma de la negociación colectiva”, *Relaciones Laborales*, España, 2010, núm. 14.

Ramírez Martínez, J. R., “Algunos problemas interpretativos planteados por la regulación de la flexibilidad interna en las reformas laborales de 2010 y 2011”, *Actualidad Laboral*, 2012, núm. 5, p. 542.

Rodríguez Escanciano, S., “El acuerdo de empresa como cauce de flexibilidad interna: contenido y régimen jurídico”, *Justicia Laboral*, España, 2012, núm. 49.

Roldan Martínez, A., “El papel emergente de la empresa como ámbito de negociación de los salarios”, en *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, España, Ediciones Cinca, Madrid 2012, pp. 239 y ss.

Sanguineti Raymond, W., “La reforma flexibilizadora de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y sus límites inmanentes”, *Revista de Derecho Social*, España, 2012, núm. 57.

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el Centro de Estudios Marco Biagi, ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntas el futuro del trabajo