

Como puede fácilmente colegirse tras la lectura de esta modesta recensión, nos encontramos ante un auténtico manual dirigido no sólo a los profesionales de la Medicina, sino también a juristas y profesionales del Derecho. Ambos encontrarán en *Tratamientos médicos* una guía completa sobre las diversas cuestiones que hemos tratado de resumir, y sobre cómo enfrentarse a la variada problemática que en este ámbito se presenta. Desde el punto de vista de quien ha colaborado en esta tercera edición, sólo resta decir que estamos ante un trabajo cuyos patrones de definición son la exhaustividad y el rigor cien-

tífico a los que, por otra parte, nos tiene acostumbrados la profesora Gómez Pavón.

La responsabilidad penal y civil del profesional médico constituye un tema harto difícil donde se entremezclan diversas cuestiones médicas, científicas, bioéticas, jurídicas, filosóficas y morales. Cuando esa multidisciplinariedad se maneja de forma tan excelente como lo hace la profesora Gómez Pavón en *Tratamientos médicos*, no cabe sino concluir que la obra resulta acreedora de una atenta y minuciosa lectura.

Miguel BUSTOS RUBIO
Dpto. Derecho Penal UCM

María Antonia CASTRO ARGÜELLES, *Inaplicación o descuelgue del convenio colectivo*, Cizur Menor (Pamplona), Civitas-Thomson Reuters, 2013, 224 pp.

María Antonia Castro Argüelles, catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Oviedo, publicó en agosto de 2013 una decisiva monografía que versa sobre la inaplicación o «descuelgue» del convenio colectivo, y que resulta especialmente interesante, documentada y oportuna en relación con la actual realidad económica, social y laboral. La existencia de la posibilidad de inaplicar el convenio colectivo es

un tema del que ya se ha comenzado a hablar en las últimas décadas, y que se ha mantenido a lo largo del tiempo, viéndose incrementada su presencia en los últimos años en gran parte debido a la difícil situación económica actual, que ha calado hondo en el modo de organizar el trabajo en el ámbito empresarial, así como en el aumento de las tasas de desempleo, lo que conduce a una mayor aplicación de esta medida.

La inaplicación o «descuelgue» del convenio colectivo se considera una medida para incentivar la flexibilidad interna en la empresa como alternativa a la destrucción de empleo. Es un precepto extraordinario que permite al empresario, tras el desarrollo de un periodo de consultas con los trabajadores, aplicar unas condiciones de trabajo y productividad distintas de las que se recogen en el convenio colectivo que afecta a una empresa determinada, aunque siempre ha de respetar los mandatos dispuestos en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y cumplir con las obligaciones fijadas en los convenios relativos a la eliminación de las discriminaciones de género, o las previstas en el Plan de Igualdad de la empresa. La autora aborda en profundidad las sucesivas reformas laborales (las de los años 1994, 2010, 2011 y 2012) que en la materia que nos ocupa, han ido estableciendo una serie de modificaciones para la negociación colectiva, como la posibilidad de inaplicación del convenio colectivo, opción que se manifiesta como una excepción a la eficacia general de los convenios, ya que éstos obligan a los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. El objeto de las reformas de la negociación colectiva desde sus comienzos fue el de tratar de impedir que el conve-

nio colectivo obstaculizase la flexibilidad interna en el seno de las empresas, al considerar que la falta de la misma hacía más sensible al empleo en una situación de crisis económica, debido a la preeminencia de las medidas de flexibilidad externa sobre las de flexibilidad interna. Podríamos decir entonces que las sucesivas reformas tenían como fin mantener el empleo y moderar el incremento salarial en situaciones de inestabilidad económica, aunque con el tiempo la realidad resultó ser distinta y actualmente, en lugar de primar las medidas de flexibilidad interna sobre las de flexibilidad externa, ambas coexisten en las empresas; esto implica que el incremento en el uso de medidas de flexibilidad interna no ha sido una causa de reducción en la aplicación de medidas de flexibilidad externa, tal y como expresaba su intención apriorística.

El libro que se comenta repasa con detalle la normativa de aplicación a esta figura del descuelgue, y se centra especialmente en las causas por las que el empresario puede inaplicar el convenio colectivo, que habrán de ser las económicas, técnicas, organizativas o de producción que se encuentran definidas en el art. 82.3 ET. Las consecuencias más comunes que resultan de la inaplicación del convenio colectivo suelen traducirse en un descuelgue salarial, aunque

esta medida también puede afectar a otras materias como la jornada de trabajo, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, el sistema de remuneración y cuantía salarial, el sistema de trabajo y rendimiento, las funciones (siempre y cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional) y las mejoras voluntarias de la acción tuitiva de la Seguridad Social. En caso de concurrir una o más de las causas que permiten inaplicar el convenio colectivo, podrá darse inicio a instancia de parte a la apertura del procedimiento, mediante el periodo de consultas entre el empresario y los representantes de los trabajadores, donde ambos se obligarán a actuar de buena fe. Legalmente no se exige que la comunicación tenga forma alguna, no obstante, es conveniente que se formalice por escrito, para dejar constancia del momento y el lugar en el que se produce, a efectos de cómputo del plazo de quince días fijado para el periodo de consultas previo, ya que el empresario puede encontrarse con la necesidad de acreditar que dicho periodo se ha desarrollado.

La iniciativa del empresario se pondrá en marcha tras contactar con los representantes de los trabajadores, o bien con ellos mismos, en su caso. De no existir representación por parte de los traba-

adores, éstos tendrán un plazo de cinco días desde el inicio del periodo de consultas, para atribuírsela a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa, en los términos previstos en el art. 41.4 ET. También podrá tener capacidad una comisión de un máximo de tres miembros, elegidos según su representatividad por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo que sea de aplicación a la misma, requiriendo sus acuerdos del voto favorable de la mayoría de sus miembros; en este último supuesto, el empresario quedará autorizado por la Ley para atribuir su propia representación a las organizaciones empresariales en las que esté integrado, si así lo cree conveniente. La falta de designación de la comisión negociadora no podrá paralizar el proceso, aunque en ese caso y de haber desacuerdo, será preciso que el empresario acuda a las vías de solución previstas en el art. 82.3 ET; si se opta por el periodo de consultas, éste podrá finalizar con acuerdo o sin acuerdo. En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, se entenderá que concurren las causas justificativas del descuelgue o inaplicación del convenio, y sólo podrá impugnarse ante la jurisdic-

ción social por vicios en la prestación del consentimiento por parte de los trabajadores, como puede ser la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración, y sus efectos no podrán prolongarse más allá del momento en el que entre en vigor un nuevo convenio que afecte a la empresa.

De no obtenerse acuerdo en el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá dejar la decisión en manos de la comisión paritaria del convenio en un plazo de siete días máximo desde que se plantee la discrepancia. En caso de no llegar a un acuerdo por esta vía, o de no haber solicitado la intervención de la comisión, deberá recurrirse a los medios de solución de conflictos de preferente aplicación previstos en la negociación colectiva. Aunque no se especifica en el art. 82.3 ET cuál será el procedimiento de solución adecuado, el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (V ASAC), señala a estos efectos como mecanismos de solución extrajudicial la mediación y el arbitraje. En caso de no llegar a acuerdo por ninguna de las vías anteriores, se podrá dejar la decisión en manos de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos nacional o autonómica, depen-

diendo del centro o centros de trabajo que se encuentren afectados. La Comisión deberá dictar resolución del conflicto en un plazo no superior a veinticinco días, a contar desde la fecha de sometimiento del conflicto ante el órgano nacional o autonómico correspondiente. El resultado de los procedimientos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo habrá de comunicarse a la autoridad laboral a efectos de depósito, y aunque no se especifica la forma que debe adoptar el acuerdo, debido al contenido mínimo que se establece para el mismo en el art. 82.3 ET y a la exigencia de notificación expresa de la decisión a la comisión paritaria, es lógico pensar que deba constar por escrito en caso de acuerdo, no siendo preciso este trámite en caso de no acuerdo.

Tras lo expuesto anteriormente, queda evidenciado que la monografía *Inaplicación o «descuelgue» del convenio colectivo* es un estudio que aborda en profundidad la inaplicación del convenio colectivo, aportando no sólo una visión histórica desde sus comienzos y un seguimiento hasta el momento actual, sino analizando también en profundidad los cambios que han derivado de las sucesivas reformas en la materia. Este modo de análisis nos permite conformar una idea global acerca del tema de que trata, y en

Recensiones

concreto, comprender los objetivos iniciales de la inaplicación del convenio colectivo y la realidad en la que se encuentra el tema objeto de estudio en la actualidad, lo que facilita una mejor comprensión de la

realidad económica, social y laboral que nos afecta.

Noelia VÁZQUEZ PEDRE
Dpto. de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social UCM