

13-2012  
Octubre, 2012

**REAL DECRETO 1362/2012, DE 27 DE SEPTIEMBRE,  
POR EL QUE SE REGULA LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL  
DE CONVENIOS COLECTIVOS**

Con fecha 28 de septiembre de 2012 se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado el **Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos**, en vigor desde el 29 de septiembre siguiente.

Este Real Decreto, dictado en cumplimiento de lo dispuesto en Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral tiene por objeto regular la composición, organización y funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (en adelante, CCNCC).

De esta forma, regula los procedimientos para articular, no sólo las tradicionales funciones consultivas y de observatorio de la negociación colectiva de la CCNCC, sino también la función decisoria referida a las discrepancias que puedan surgir en el marco del procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación (“descuelgue” de condiciones de convenio). Esta función reviste indudable importancia, puesto que favorecerá y potenciará la utilización en las empresas de los mecanismos de flexibilidad interna, evitando así que el ajuste laboral se produzca a través del recurso a medidas más drásticas, como los despidos.

A continuación procedemos a reseñar los aspectos más relevantes de la norma.

## **1. NATURALEZA, COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO**

La CCNCC se define como órgano colegiado adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de composición tripartita, integrado por representantes de la Administración General del Estado y de las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

De manera ordinaria, la CCNCC funcionará en Comisión Permanente con vistas a dotar de mayor agilidad a su actuación, si bien, la misma podrá reservar al Pleno la aprobación de determinados dictámenes, informes y decisiones.

## 2. FUNCIONES

La CCNCC desarrollará las siguientes funciones: (i) funciones consultivas, (ii) funciones de Observatorio de la negociación colectiva y (iii) funciones decisorias sobre las discrepancias por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenios colectivos.

A continuación exponemos sucintamente el contenido de las mismas.

### 2.1 Funciones consultivas

La CCNCC, en el ejercicio de sus funciones consultivas, evacuará consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes, respecto a las siguientes materias:

- El adecuado planteamiento del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar (en relación con convenios colectivos sectoriales cuyo ámbito de actuación territorial sea superior al de una comunidad autónoma o a convenios colectivos de empresas con centros de trabajo situados en el territorio de más de una comunidad autónoma o en las ciudades de Ceuta y Melilla).
- La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación (en relación con convenios colectivos sectoriales cuyo ámbito de actuación territorial sea superior al de una comunidad autónoma o a convenios colectivos de empresas con centros de trabajo situados en el territorio de más de una comunidad autónoma o en las ciudades de Ceuta y Melilla).
- La determinación del convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de sus actividades (cualquiera que sea su implantación territorial).

Adicionalmente, la CCNCC será consultada de forma preceptiva en el supuesto de extensión de un convenio colectivo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se encuentran legitimados para consultar a la CCNCC (i) las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, (ii) cualquier órgano de representación unitaria de los trabajadores o entidad sindical o empresarial con interés legítimo en la consulta y (iii) cualquier autoridad laboral o jurisdiccional que tenga competencia en asuntos relacionados, directa o indirectamente, con la aplicación o interpretación de un convenio colectivo.

### 2.2 Observatorio de la negociación colectiva

La CCNCC asume funciones de Observatorio de la negociación colectiva que englobará la información, el estudio y la documentación sobre la negociación colectiva, así como su difusión (entre otros, la realización de informes anuales sobre la situación de la negociación colectiva en España, el seguimiento y análisis periódico de la misma, la

difusión de buenas prácticas e innovaciones en materia de negociación colectiva, o la realización de actividades que permitan la difusión de la negociación colectiva y del trabajo del Observatorio).

## 2.3 Funciones decisorias sobre las discrepancias en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenios colectivos

### 2.3.1 Requisitos

La CCNCC resolverá la discrepancia surgida entre la empresa y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que concurren conjuntamente las siguientes circunstancias:

- Que no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria del convenio o, en caso de haberse solicitado, ésta no hubiera alcanzado un acuerdo.
- Que no fueran aplicables los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal *ex* artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, o cuando, habiéndose recurrido a dichos procedimientos, estos no hubieran resuelto la discrepancia.

### 2.3.2 Ámbito de actuación

Para que la CCNCC conozca de la solicitud de intervención para la solución de discrepancias, el procedimiento de inaplicación debe afectar a (i) a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma o (ii) a empresas situadas en las ciudades de Ceuta y Melilla.

Sin perjuicio de lo anterior la disposición adicional segunda de la norma prevé que mediante convenios de colaboración entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las comunidades autónomas, se podrá establecer la actuación de la CCNCC en el ámbito territorial de las comunidades autónomas en las que aún no se hubieran constituido los órganos tripartitos equivalentes y mientras estos órganos tripartitos no se constituyan.

### 2.3.3 Solicitud y procedimiento

Los legitimados para solicitar la actuación de la CCNCC son las empresas y los representantes legales de los trabajadores (o, en ausencia de los mismos, una Comisión de un máximo de 3 miembros designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores).

A continuación se resumen los principales aspectos del procedimiento:

- El procedimiento ha de iniciarse mediante solicitud de parte presentada por vía electrónica en la sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en la que se ha de indicar (i) el motivo de la discrepancia, (ii) la pretensión de la inaplicación de las condiciones de trabajo, (iii) las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y (iv) su periodo de aplicación. Dicha solicitud debe acompañarse de la documentación prevista en el artículo 20 de la norma.
- La parte solicitante deberá entregar copia de la misma (así como de la documentación que la acompaña) a la otra parte inmediatamente después de su presentación, informando del número asignado a la misma. Se deberá acreditar haber cumplido con esta obligación.
- Una vez recibida la solicitud y, en su caso, tras haber requerido la subsanación de posible defectos en la misma, el Secretario de la CCNCC la remitirá inmediatamente a la otra parte para que efectúe las alegaciones que considere procedentes, en el plazo de 5 días.
- La decisión que resuelva la discrepancia podrá ser adoptada (i) en su propio seno o (ii) mediante la designación de un árbitro entre expertos imparciales e independientes. Cuando haya conformidad entre las partes sobre el procedimiento aplicable para la solución de la misma, se seguirá éste. En otro caso, corresponderá a la propia CCNCC la elección de dicho procedimiento.
  - Cuando la discrepancia, se resuelva en el propio seno de la CCNCC, bien en Comisión Permanente o bien en Pleno, se solicitará un informe a los servicios técnicos de la CCNCC, a emitir en un plazo máximo de 10 días desde la fecha de solicitud.

Durante ese plazo se podrá solicitar a las partes documentación complementaria o aclaraciones. Una vez analizado el informe y las alegaciones presentadas, en su caso, por la otra parte, la Comisión Permanente o el Pleno habrán de reunirse al objeto de resolver la discrepancia.

- Designación de un árbitro entre expertos imparciales e independientes. Cuando exista conformidad entre las partes para la designación de un árbitro, será preferente el designado de común acuerdo. En su defecto, será la CCNCC la que tomará la decisión por acuerdo entre sus miembros y, en el supuesto en que no se consiguiera la designación de un árbitro, la decisión será adoptada en el seno de la CCNCC.

Una vez designado el árbitro se le efectuará formalmente el encargo, trasladándole la solicitud y la documentación, y señalando el plazo máximo en el que debe ser dictado el laudo. A tal efecto, podrá requerir la comparecencia de las partes o solicitar documentación complementaria. Asimismo, la CCNCC facilitará al árbitro las

medidas de apoyo que necesite incluyendo, a solicitud del árbitro, la emisión de un informe por parte de los técnicos de la CCNCC.

- La decisión de la CCNCC o el laudo arbitral, que serán vinculantes e inmediatamente ejecutivos, podrán (i) denegar la inaplicación (por no concurrir las causas alegadas), (ii) aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o (iii) proponer la inaplicación de las mismas condiciones de trabajo en distinto grado de intensidad (tras valorar su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados). Se pronunciará igualmente sobre la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.
- La decisión habrá de dictarse en un plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento de la discrepancia a la CCNCC.

La presente publicación contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoría jurídica.

© Octubre 2012. J&A Garrigues, S.L.P., quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra, sin autorización escrita de J&A Garrigues, S.L.P.