

## ¿Puede una empresa no aplicar los incrementos salariales pactados en el convenio colectivo?

□ Luis Pérez Juste | Asociado senior  
Área de Derecho Laboral  
□ BROSETA  
www.broseta.com

En la actualidad, se están presentando multitud de situaciones en las que, habida cuenta de la delicada situación económica, algunas empresas se plantean la necesidad de no aplicar los incrementos salariales reflejados en las tablas convencionales.

En este sentido, el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores regula un procedimiento específico para la no aplicación de determinadas condiciones establecidas en los convenios colectivos. No obstante, para poder adoptar este tipo de medidas, es necesario que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, además de un acuerdo con la representación legal de los trabajadores. Todo ello sin perjuicio de haber seguido un periodo de consultas.

Ahora bien, esto no quiere decir que no existan determinadas limitaciones a la hora de aplicar el *descuelgue*. Así, recientemente el **Tribunal Supremo (TS)**, en sus Sentencias de fecha 6 de mayo de 2015 (Rec. 68/2014) y de 7 de julio de 2015 (Rec. 206/2014), consideraba que no es posible retrotraer los efectos del *descuelgue* a un momento anterior.

En la práctica, este criterio del **TS** genera multitud de problemas de aplicación práctica en los *descuelgues* de convenio colectivo. Las empresas pueden alcanzar diversos acuerdos, impugnándose por la parte sindical solamente el *descuelgue* salarial, no teniendo en cuenta las compensaciones facilitadas por la empresa en la negociación.

Por otro lado, si la empresa alcanza un acuerdo con la representación legal de los trabajadores para suspender la aplicación de los incrementos salariales, con el compromiso de una regularización futura, ¿debe entenderse dicha medida como un *descuelgue* de convenio colectivo?

Estas y otras muchas cuestiones son las que analiza una reciente sentencia del Juzgado de lo Social número 32 de Madrid, de fecha 30 de junio de 2015.

### Antecedentes de hecho

En el supuesto analizado por la Sentencia se daba la siguiente situación:

> Durante 2013, la empresa y los trabajadores, cuyas relaciones laborales se regían por el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos, comienzan una negociación tendente a no aplicar los incrementos salariales publicados en septiembre del citado año.

> En abril de 2014, la empresa alcanza con el comité de empresa un acuerdo que establecía la no aplicación temporal de los incrementos salariales, dejando la posibilidad de que existiese una regularización futura de los citados incrementos, en el supuesto de que mejorase la situación de la empresa, y con el compromiso de la empresa de no adoptar medidas de reestructuración o despidos objetivos.

> Posteriormente, una de las secciones sindicales afectadas por el acuerdo interpuso una demanda de conflicto

colectivo, solicitando la declaración de la nulidad del acuerdo adoptado, alegando que la empresa no había acudido al procedimiento del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y que se estaba aplicando con carácter retroactivo un *descuelgue* de convenio colectivo.

> En junio de 2015, la empresa alcanzó un nuevo acuerdo con el comité de empresa, en el que se garantizaban a los trabajadores nuevas compensaciones económicas y en materia de permisos. Simultáneamente, los trabajadores firmaron en asamblea una solicitud de desistimiento de la demanda de conflicto colectivo.



### Resolución Jurídica

La Sentencia comentada declara una falta de acción de la demanda formulada por la sección sindical, y ello por la inexistencia de una controversia real y actual, al existir una oposición mediante asamblea de la plantilla al presente procedimiento. A lo anterior se añadía una falta de impugnación del acuerdo posterior alcanzado con la representación legal de los trabajadores, en donde la empresa garantizaba nuevas compensaciones.

El artículo 153 de la Ley de Jurisdicción Social, que regula los conflictos colectivos, establece que “se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores”. Este planteamiento sobre la falta de acción ya se había reflejado en el pasado, en algunas sentencias de Tribunales Superiores de Justicia (TSJ), como la sentencia del **TSJ de La Rioja** de 8 de noviembre de 1995 (Rec: 220/1995).

En ese caso, al no existir dicho conflicto, sino dos acuerdos mayoritarios con la representación legal de los trabajadores, más el deseo de la plantilla de que no se formulase el conflicto colectivo, se desestimó la demanda.

Adicionalmente, la sentencia citada consideró que se estaba analizando una suspensión de determinados incrementos para regularizar la situación cuando se superen las circunstancias económica, lo que no es equiparable a un *descuelgue* de convenio colectivo.

Este planteamiento ya lo ponía anteriormente de manifiesto el **TSJ de Galicia** en su sentencia de 19 de Febrero de 2015 (AS 2015/766) y la sentencia del **TSJ del País Vasco**, de fecha 2 de junio de 2009 (Rec. 1015/2009).

Es decir, el hecho de que existiese un acuerdo que especificaba una potencial regularización futura de los incrementos a expensas de superar la situación delicada en la que se encontraba la empresa, implicaba no encontrarnos ante un supuesto caso de *descuelgue* de convenio.

Por otro lado, la empresa había alcanzado un nuevo acuerdo con la representación legal, en donde se establecían nuevas compensaciones. Por tanto, a la hora de negociar este tipo de materias con la representación legal, deberemos estar a las circunstancias de cada caso en concreto. ●