



Trabajo de Fin De Grado

**INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO
POR SITUACIÓN ECONÓMICA NEGATIVA**

Autor: Arturo Miguel Sánchez Morales

Director: Fátima Roldán Martínez

Grado en Derecho

Facultad de Ciencias Sociales y de La Comunicación

Madrid, 2021

INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO POR SITUACIÓN ECONÓMICA NEGATIVA

Facultad de Ciencias Sociales y de La Comunicación
TRABAJO DE FIN DE GRADO

Madrid, 2021

Arturo Miguel Sánchez Morales

RESUMEN

El ejercicio del derecho laboral busca mejorar las condiciones de trabajo y, además, procura y gestiona los fundamentos de derecho que permitan la conservación del empleo. Por consiguiente, el ordenamiento jurídico español viene procurando medidas y políticas para evitar el descuelgue salarial colectivo. Así pues, después de la última reforma laboral del año 2012 se ampliaron los mecanismos existentes que la ley ofrece para que los trabajadores y los representantes de las empresas negocien y acuerden medidas que permitan evitar el despido colectivo; promoviendo entonces la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo cuando se presenten causas de tipo económicas, técnicas, organizativas o productivas y de ello se deriven una situación económica negativa. Cuando se pretende cambiar las condiciones de trabajo que afectan el sistema de distribución y de cuantías salariales, se deberá de comprobar que se presenta una disminución persistente de los ingresos ordinarios de la empresa. En este sentido, el objetivo del presente trabajo será identificar y analizar cómo se ha venido interpretando y empleando, la denominación de «situación económica negativa» y su mecanismo de comprobación de «disminución persistente»; todo ello, por medio de la revisión y el análisis de la jurisprudencia y de las diferentes sentencias, resoluciones y laudos en la materia; para identificar cualquier tipo de patrón que nos permita conocer y tomar mayor dominio de la materia y un mejor desenvolvimiento en materia doctrinal.

Palabras Claves: Inaplicación de convenio colectivo, descuelgue salarial, modificación sustancial de condiciones de trabajo, flexibilidad interna, reestructuración empresarial, causas económicas.



Contenido

1	INTRODUCCIÓN	1
1.1	JUSTIFICACIÓN.....	5
1.2	OBJETIVOS	7
2	FUNDAMENTOS TEÓRICOS	9
2.1	EL DERECHO LABORAL Y LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.....	9
2.1.1	Los Convenios colectivos.....	10
2.1.2	La naturaleza jurídica y la funcionalidad los convenios colectivos.....	11
2.1.2.1	La negociación de buena fe como una obligación legal	13
2.1.3	La concurrencia entre convenios colectivos	14
2.1.4	Inaplicación o descuelgue del convenio colectivo.....	15
2.1.5	Los mecanismos de descuelgue	16
2.1.6	Sobre las causas del descuelgue.....	17
2.2	LOS ESTADOS FINANCIEROS DE LAS EMPRESAS.....	19
2.2.1	Estado financiero de la empresa	19
2.2.1.1	Tipos de ingresos en las empresas	20
2.2.1.2	Rentabilidad económica y financiera de las empresas.....	21
3	ESTADO DE LA CUESTIÓN.....	22
3.1	REFORMA LABORAL DE 2012 Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	22
3.1.1	El Estatuto de los Trabajadores y la negociación colectiva.....	23
3.2	LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS.....	24
3.2.1	Las funciones consultivas de la comisión	25
3.2.2	Procedimiento para la solución de discrepancias y la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo.....	25
3.2.3	Documentación necesaria.....	30
4	LA SITUACIÓN ECONÓMICA NEGATIVA DE LA EMPRESA Y LA INAPLICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS	31
4.1	TIPOS DE DECISIONES EN CUANTO A LA INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO	32
4.1.1	Desestimación de la solicitud	32
4.1.2	Desistimiento de la parte solicitante	34



4.1.3	Inadmisión de la inaplicación o descuelgue	34
4.1.4	Admisión o estimación parcial de la inaplicación	34
4.1.5	Admisión o estimación de la inaplicación de la solicitud	35
4.2	EL DESCUELQUE DEL CONVENIO POR CAUSAS ECONÓMICAS.....	36
4.2.1	El mecanismo de comprobación de disminución persistente	36
4.2.2	La mala gestión financiera y la situación económica negativa.....	37
4.2.3	Inaplicación de las condiciones de trabajo en relación al sistema de remuneración y cuantía salarial.....	38
4.3	FUNDAMENTOS DE DERECHO EN CUANTO A LA DETERMINACIÓN DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA NEGATIVA DE LA EMPRESA	39
4.3.1	Caso de estudio sobre la situación económica negativa de la empresa y la inadmisión del descuelgue.....	40
4.3.1.1	Pretensiones de la empresa	41
4.3.1.2	Posición de la otra parte	42
4.3.1.3	Documentación financiera presentada por la empresa	42
4.3.1.4	Sobre la consideración de la existencia de las causas económicas para el descuelgue de condiciones de trabajo	44
4.3.1.5	Resultados y consideraciones finales del árbitro	46
4.3.2	Caso de estudio sobre la comprobación de disminución persistente y la admisión del descuelgue por causas económicas.....	47
4.3.2.1	Pretensiones de la empresa y documentación financiera presentada	48
4.3.2.2	Mecanismos empleados para la comprobación de disminución persistente.....	48
4.3.2.3	Resultados y consideraciones finales de la comisión	50
4.4	DISCUSIÓN SOBRE LOS RESULTADOS.....	52
4.4.1	Consideraciones generales.....	52
4.4.2	Sobre la situación económica negativa.....	55
4.4.3	Sobre la disminución persistente de los ingresos ordinarios.....	56
5	CONCLUSIONES	58
6	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61
6.1	NORMATIVA LEGAL.....	62
6.2	JURISPRUDENCIALES.....	62
6.3	LAUDOS Y DECISIONES ADMINISTRATIVAS	65



1 Introducción

La crisis económica que atravesó España durante finales de la primera década, e inicios de la segunda década del presente siglo, ha dejado en evidencia algunas debilidades del modelo laboral español. En este sentido, la estrepitosa caída del mercado laboral de la época, mostró la vulnerabilidad del marco jurídico laboral, de la antigua legislación. Por consiguiente, la producción nacional y la calidad de vida de los españoles, se vio gravemente afectada. La magnitud de la crisis que se presentó en aquel momento, no había tenido precedente alguno en la historia socioeconómica española; y desde entonces, la destrucción del empleo ha sido mucho más intensa. Por otro lado, las empresas han venido presentando una mayor dificultad para sostener su equilibrio financiero, respaldar las garantías laborales; y para cumplir fielmente sus acuerdos, convenios y contratos colectivos.

Así pues, la problemática dentro del escenario laboral español, no sólo se ha venido considerando, y tratando, como un asunto coyuntural, sino que también; se ha considerado como un problema de tipo estructural. Por consiguiente, el modelo sociolaboral español, fue sometido a una reforma profunda, en consideración de la actualidad laboral, dentro del marco europeo e internacional en general. De esta manera, el escenario laboral en España, fue reorientado en función de adoptar una estructura que le proporcione a los operadores económicos y laborales, un panorama de seguridad jurídica, de confianza e igualdad ante la ley; para de esta manera, desenvolverse dentro de la actividad socioeconómica española con plenas garantías constitucionales, tal como lo ha indicado la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral en su Preámbulo I (p. 5).

En este sentido, la ley que regula el escenario laboral, su principales actores; y los operadores que articulan el ordenamiento jurídico español, es decir, los especialistas del derecho; deberán de orientarse y dirigirse en todo momento hacia el equilibrio, la integración y el ejercicio del pleno derecho, para de esta manera,



conseguir la unanimidad, el consenso, el acuerdo, la negociación; o bien la obligación y la aplicación inmediata de medidas, que permitan establecer un marco claro y efectivo, para gestionar las relaciones laborales, cuidar el empleo, la producción; así como, para promover y afianzar la integración y cooperación del sector laboral, junto al sector empresarial, en los objetivos de desarrollo sostenible de España; particularmente, dentro del sector socioeconómico, productivo, institucional y jurídico del país.

En este orden de ideas, al analizar la reforma del año 2012 se observa claramente la orientación hacia la búsqueda del equilibrio en la regulación de las relaciones de trabajo entre el patrón y el empleado. La reforma apunta claramente hacia el sostenimiento de una flexibilidad interna y externa entre la regulación de la contratación indefinida y la contratación temporal. De igual forma, se observa la pretensión de articular la movilidad interna de la empresa y de sus empleados, así como de los mecanismos, acuerdos o negociaciones que permitan, en todos los casos, mitigar la destrucción del empleo cuando se suscite la ocurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que puedan afectar a cualesquiera de las partes, tal y como se indica en el B.O.E. Real Decreto Legislativo 2/2015.

En el Preámbulo II del Real Decreto Legislativo, se considera que el problema de la dualidad laboral que se viene suscitando, tiene que ver con el funcionamiento inadecuado del sistema institucional en el ámbito laboral. Es decir, como bien se ha dicho anteriormente, se trata más bien de un problema estructural. Por consiguiente, como punto de partida para mitigar el problema, se sostiene la tesis que afirma que en un sistema que genera incentivos adecuados, las empresas podrán hacer frente a los diferentes escenarios de condiciones económicas que estropeen o disminuyan considerablemente la demanda del mercado y los ingresos de explotación. Gozando de esta manera de posibilidad de activar mecanismos ajenos al despido; para de esta manera garantizar la sostenibilidad del empleo, además de la oportunidad de integrar esfuerzos para restablecer el equilibrio económico de la empresa y el normal cumplimiento del convenio colectivo.

Como respuesta a todo ello, se han formulado un conjunto de medidas que tienen como objetivo principal fortalecer los mecanismos que permitan la adaptación a las circunstancias que se susciten, la mitigación de situaciones económicas negativas y la modificación de las condiciones de trabajo. Por lo tanto, son varios los escenarios en los que se orientó y desarrolló la anterior reforma laboral del pasado 2012.

Ahora bien, en materia de negociación del convenio colectivo se estableció la posibilidad de descuelgue, o inaplicabilidad, con respecto al convenio colectivo en vigor, dando absoluta prioridad al acuerdo o negociación que se suscriba entre la empresa y sus empleados. Además; se pasa a regular el régimen de ultraactividad de los convenios colectivos. De esta manera, el Estado establece un mecanismo que procura y promueve la negociación colectiva como un instrumento y no como un obstáculo; de esta manera, se puede observar cómo el Estado coloca todas sus fichas y su apuesta sobre la conservación del empleo, la cooperación y el trabajo en conjunto; para resolver situaciones económicas negativas.

Particularmente, todo ello permite facilitar la adaptación, principalmente de los salarios; pero también, permite adaptar otras condiciones de trabajo, en función de la productividad, las circunstancias y la competitividad empresarial. Así pues, se puede interpretar que, se le ha dado un giro al concepto de «inaplicabilidad o descuelgue del convenio colectivo»; pasando de ser un instrumento polémico, a ser considerado como un instrumento de integración y cooperación bilateral, entre el patrón y sus empleados.

Además, se supone que, este nuevo mecanismo y enfoque, permite llevar a cabo una negociación fundamentada sobre las condiciones laborales, en un nivel mucho más cercano y adecuado a la realidad particular, que se presenta en la empresa y



en sus trabajadores, al momento de presentarse una situación económica negativa. En este sentido, se considera la negociación colectiva como un derecho laboral¹.

De igual forma, también se puede considerar este mecanismo, como un deber laboral, debido a que la ley² establece que, el trabajador tiene, dentro de sus deberes básicos, que contribuir a la mejora de la productividad y cumplir con todo aquello que se derive de sus respectivos contratos de trabajo. En este sentido, tal contrato de trabajo, en una negociación colectiva, quedará subordinado al acuerdo que se suscriba entre las partes de forma temporal. El cual se soportará, de igual forma, sobre los derechos y deberes básicos del trabajador, establecidos en la ley.

Ahora bien, los parámetros que se determinan en la ley³, que se pueden considerar en una negociación colectiva, están claramente definidos y orientados hacia el trabajo en conjunto, para mejorar la productividad de la empresa y las condiciones de trabajo. Dicho esto, los parámetros que se han mencionado anteriormente, establecidos en la ley, son los siguientes:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

¹ **Real Decreto Legislativo 2/2015 - Art.4.1.** Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de: a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio. b) Libre sindicación. c) Negociación colectiva. d) Adopción de medidas de conflicto colectivo. e) Huelga. f) Reunión. g) Información, consulta y participación en la empresa.

² **Real Decreto Legislativo 2/2015 - Art.5.** Los trabajadores tienen como deberes básicos: a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia. b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten. c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas. d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley. e) Contribuir a la mejora de la productividad. f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

³ **Real Decreto Legislativo 2/2015 - Art.41.1.** Sobre las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.



- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé la ley.
- g) Mejoras voluntarias sobre la Seguridad Social.

En este sentido, sin perjuicio alguno de los procedimientos específicos que se puedan establecer entre las partes en una negociación colectiva, una modificación sustancial de las condiciones de trabajo deberá ir precedida de un periodo de consulta entre los representantes legales de los trabajadores y con un periodo de duración no mayor a quince días. En este periodo de consultas se expondrán las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad y el plan que se propone; todo ello, a fin de evitar o reducir los efectos de la problemática. Así pues, la consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora y ésta, quedará circunscrita únicamente en los contratos referidos a los centros afectados por el procedimiento de inaplicación de convenios colectivos.

1.1 Justificación

La figura de la negociación de los convenios, viene a constituir una aplicación particular de la negociación colectiva; en virtud de la «libre expresión de acuerdo mutuo» entre las partes. Todo ello, en función de promover la regulación conjunta de las condiciones de trabajo y de productividad de la empresa, para sostener o recuperar la paz laboral; a través de las obligaciones que allí se establezcan. En esta oportunidad, se recurre al mecanismo de negociación colectiva, como solución a la presencia de un conflicto o situación negativa de tipo económica, técnica, organizativa o productiva. Esto último, relacionado estrechamente con los ingresos de explotación, por motivos de las ventas o la prestación de servicios.

En este punto, nos vamos a detener para prestar especial atención, particularmente, a las causas económicas que se supone, ha de justificar lo que se denomina como «situación económica negativa». Si bien, el real decreto legislativo 2/2015, hace mención a casos tales como; la existencia de pérdidas incurridas o

previstas y a la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas; seguidamente en él, se determina claramente que, «en todo caso, se entenderá que la disminución es persistente, si durante dos trimestres consecutivos, el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre, es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior⁴».

Sin embargo, al revisar el ejercicio jurídico en esta materia, por medio de la revisión y el análisis somero de la jurisprudencia, así como de algunos expedientes del amplio repertorio de sentencias, resoluciones y laudos sobre el tema; hemos detectado una amplia interpretación de la denominada «situación económica negativa», acompañada de un mal uso o dominio del término de «disminución persistente» y una aplicación, se supone, inadecuada de su mecanismo de comprobación establecido.

Además de ello, también hemos detectado, sobre todo en el escenario de la jurisprudencia, un inadecuado empleo de la «libre expresión del mutuo acuerdo», en relación a la negociación del convenio colectivo; identificando algunos casos particulares, en donde se ha llegado a vulnerar, incluso, derechos fundamentales de los trabajadores; producto de inaplicaciones de convenios colectivos admitidas en instancias locales.

Por otro lado, también hemos detectado un gran número de inadmisiones en materia de inaplicación o descuelgue de convenios colectivos, debido a las mismas razones que se han expuesto para el caso anterior. Esto supone estar sujeto a una mala asesoría por parte del ejercicio de los profesionales del derecho, durante el periodo de consulta y acuerdo de negociaciones de convenios colectivos, dentro de la gestión de ambas partes; sobre todo en materia financiera. Por consiguiente, en primer lugar, se observa una deficiencia en el dominio del mecanismo de justificación, establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de una eventual «situación económica negativa», desde el punto de vista financiero. Por otro lado,

⁴ Real Decreto Legislativo 2, 2015 - Art. 82.3. Sobre el mecanismo de comprobación de disminución persistente para justificar una situación económica negativa.



en segundo lugar, todo ello, se supone estaría provocando un congestionamiento innecesario de la actividad institucional, en materia jurídica.

1.2 Objetivos

Dicho todo esto, el objetivo de la presente investigación será, identificar y analizar cómo se ha venido interpretando y empleando, la denominación de «situación económica negativa» y su mecanismo de comprobación de «disminución persistente»; todo ello, por medio de la revisión y el análisis somero de la jurisprudencia y de las diferentes sentencias, resoluciones y laudos en la materia; para de esta manera identificar cualquier tipo de patrón que nos permita conocer y tomar mayor dominio de la materia. En este sentido, la metodología que se empleará para desarrollar el presente trabajo de fin de grado, se dividirá en dos fases o etapas, las cuales se describen a continuación.

En una primera etapa, dedicaremos un apartado para revisar algunos fundamentos teóricos que se consideran necesarios para el buen manejo de la información y el dominio de algunos temas de interés, particularmente en el área financiera, además del área jurídico laboral. Seguidamente, revisaremos el estado de la cuestión en relación con el escenario laboral español, su situación actual y sus aspectos más relevantes en materia de inaplicación del convenio colectivo. Así pues, con todo ello se busca promover algunos fundamentos teóricos y conocer el escenario actual para abordar el tema de la negociación colectiva y la inaplicación del convenio al presentarse una situación económica negativa.

En una segunda etapa, dedicaremos todo un apartado para revisar y analizar la jurisprudencia y las diferentes sentencias, resoluciones y laudos en materia de inaplicación de convenios colectivos, con la finalidad de identificar uno o dos casos que sirvan de estudio para observar y estudiar el procedimiento y los fundamentos de derecho que, como bien se dijo anteriormente, nos permitan estudiar la vía para activar los mecanismos de inaplicación de convenios colectivos y la problemática



que se presenta en relación a la interpretación, justificación y determinación de lo que se denomina «situación económica negativa de la empresa».

En este sentido, trataremos de establecer algún tipo de clasificación, procedimiento metodológico o lineamiento que nos permita, además de aclarar la situación, buscar incrementar la eficiencia y la eficacia del ejercicio profesional, en la práctica de la especialidad de derecho laboral, particularmente en materia de inaplicación de convenios colectivos, como mecanismo para la recuperación económica de las empresas. Por último, ya para terminar, dictaminaremos algunas recomendaciones, observaciones y reflexiones finales sobre el tema y el problema en estudio.

Sobre el concreto tema analizado en el presente Trabajo de Fin de Grado, la persistente situación económica negativa, se ha observado que existe escasa doctrina científica para analizar en profundidad; no obstante, nos apoyaremos en ella, así como en los conceptos económico – financieros, para explicar el marco teórico de la inaplicación de convenios colectivos.



2 Fundamentos teóricos

En este apartado abordaremos algunos conceptos y definiciones en relación con la inaplicación del convenio colectivo y la situación económica de las empresas. Para ello, comenzaremos por abordar algunos fundamentos teóricos en materia de derecho laboral y, posteriormente, trataremos algunos conceptos y consideraciones con relación al estado financiero de las empresas.

2.1 El derecho laboral y la inaplicación del convenio colectivo

El ejercicio del derecho en materia laboral, según Thayer⁵ y Novoa, tiene que ver con la regulación intuitiva de lo que se considera justo en cuanto a la situación de las personas naturales que se obligan o se someten a la prestación de un servicio, por medio de la capacidad y las habilidades de trabajo que posea el individuo, empleados a disposición de otra persona o empresa; la cual se compromete a remunerar tales servicios (Thayer Arteaga, 1989, pág. 765).

Para Francisco Walker⁶, el derecho laboral tiene que ver con conjunto de teorías, de normas y de leyes que se orientan hacia la mejora de las condiciones económicas y sociales de los trabajadores y que permite la regular las relaciones contractuales entre los patrones y los trabajadores. Por otro lado, según otros autores, se trata de la consideración y promoción de fundamentos y leyes orientadas hacia la mejora de las condiciones de trabajo, así como hacia la protección de las garantías económicas y sociales de todas y cada una de las personas que se emplean para llevar a cabo cualquier tipo de trabajo. Por lo tanto, el derecho laboral se encarga de regularizar y garantizar todo ello. En un sentido más general, se puede hacer referencia al derecho laboral como el conjunto de normas jurídicas que se dictaminan para regular las relaciones entre las empresas

⁵ **Williams Thayer (1918 – 2018)**, fue un abogado, académico y político chileno. Fue ministro del presidente Eduardo Frei Montalva, y senador designado entre 1990 y 1998.

⁶ **Francisco Walker (1842-1905)**, fue un escritor, diputado, senador, ministro de estado y abogado chileno.



y sus trabajadores, en lo individual y lo colectivo, con el objetivo de conseguir el equilibrio justo dentro de las condiciones de trabajo y las relaciones laborales (Gómez Aranda, 2012, pág. 12).

2.1.1 Los Convenios colectivos

Los convenios colectivos son acuerdos o contratos que se llevan a cabo entre los trabajadores y los representantes legales de las empresas, para determinar y establecer las condiciones de trabajo, la producción y el rendimiento; así como la paz laboral (Llerena, 2009, pág. 1). Sicre Gilabert (2016), el convenio colectivo es considerado como la fuente de derecho del trabajo que se sobrepone sobre las condiciones individuales acordadas entre las partes dentro de un acuerdo de trabajo y sus obligaciones.

En este sentido, la negociación colectiva se encuentra estrechamente vinculada con la estructura jurídico – institucional de lo que significa un convenio colectivo; es decir, como el proceso por medio del cual las partes quedan legítimas para negociar y acordar condiciones de trabajo y toda una serie estipulaciones de naturaleza laboral aplicables dentro de un régimen jurídico y durante un determinado de tiempo estipulado (Sicre Gilabert, 2016, pág. 5).

Desde el punto de vista constitucional, la denominación de «fuerza vinculante de los convenios colectivos»⁷, según y Sicre Gilabert (2016), el texto le otorga al contenido normativo de los convenios colectivos la figura de «derecho objetivo», el cual se deberá de imponer sobre cualquier condición o regla que se estipule dentro de un contrato de trabajo, en virtud de los derechos fundamentales de los trabajadores (p.6); sin desestimar el «acto de buena fe» que se supone se lleva a cabo al momento de establecer condiciones de trabajo y todo aquello que por

⁷ Constitución Española de 1978 - Artículo 37, 1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios. 2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.



norma constituye un convenio colectivo. En este sentido, la negociación colectiva es considerada como un derecho constitucional, cuya titularidad recae sobre los representantes sindicales, los empresarios y las organizaciones patronales, las cuales gestionan la planificación, el condicionamiento y el ordenamiento de las relaciones de trabajo; mas allá de lo que se circunscribe dentro de las condiciones de trabajo ordinarias.

2.1.2 La naturaleza jurídica y la funcionalidad los convenios colectivos

De forma general, según su ámbito de aplicación se distinguen dos tipos de convenios colectivos; por un lado, los convenios colectivos de carácter sectorial que se aplican de forma general sobre una actividad económica determinada y, por el otro lado, los convenios colectivos de la empresa o de ámbito inferior. Para el caso particular de los convenios colectivos de la empresa, estos son aquellos que afectan a un sindicato particular y estos se llevan a cabo de forma directa entre la empresa y los trabajadores (Llerena, 2009, pág. 2).

En cuanto a las empresas con presencia a nivel nacional, estas están en la obligación de publicar sus convenios colectivos dentro del Boletín Oficial de Estado correspondiente; por su parte, las empresas localizadas en una determinada Comunidad o Provincia publicarán sus convenios dentro de los Boletines Oficiales correspondientes, de acuerdo con lo que determina la normativa legal referente al Estatuto de los Trabajadores.

Por otro lado, los convenios de carácter sectorial se clasifican de la siguiente manera (Navaroo Domenichelli, 2009, págs. 2-3):

1. **Sectoriales Estatales y Nacionales:** su aplicación afecta a todo el territorio estatal que se publican dentro del Boletín Oficial del Estado; estos convenios se suscriben entre los sindicatos y las agrupaciones empresariales que sumen por lo menos un 10% de representatividad dentro del sector a nivel nacional.



2. **Sectoriales Autonómicos:** se llevan a cabo dentro una Comunidad Autónoma y para un sector económico determinado, los suprimen los sindicatos y agrupaciones empresariales que alcancen como mínimo un 10% de representación dentro la Comunidad Autónoma.
3. **Sectoriales Provinciales:** se refieren a un sector de actividad económica determinada dentro una Provincia, suscrito por los representantes de los trabajadores y los empresarios que representen por lo menos un 10% del sector al que se refiere.
4. **Sectoriales Interprovinciales:** los convenios colectivos interprovinciales están suscritos por varias provincias, bien sea la misma comunidad autónoma o entre diferentes regiones, en este caso lo suscriben los sindicatos de trabajadores y las agrupaciones de empresarios que alcancen 10% de representación.
5. **Sectoriales Locales o Comarcales:** en este caso se trata de convenios colectivos localizados dentro de una localidad o comarca para una determinada clase de actividad económica, lo suscriben los sindicatos de trabajadores y las agrupaciones empresariales que alcancen el 10% de representatividad dentro del contexto geográfico a que se refiere.

Ahora bien, liderado de prioridad en aplicación de los convenios colectivos que ha determinado de la siguiente manera:



Figura 1. Grado de prioridad en la aplicación de los Convenios Colectivos
(Navaroo Domenichelli, 2009)

2.1.2.1 La negociación de buena fe como una obligación legal

La negociación de los convenios colectivos se desarrolla dentro del seno de la comisión negociadora, la cual se encuentra regulada y obligada a llevar a cabo determinado trámite y formalidad previamente establecidas, todo ello enmarcado dentro de una obligación de orden superior que tiene que ver con las dos reglas que expresamente aparecen contenidas en el Estatuto de los Trabajadores; estas son: 1. la obligación de negociar de buena fe⁸ y 2. La dictaminación de requisitos para acordar acuerdos que sean válidos.

De esta manera, la parte también quedarán obligadas a negociar de buena fe, sin proporcionar violencia ni agresión verbal sobre ninguna persona o bien; de llegar a ocurrir la negociación en curso quedará suspendida. En este sentido, no se dictaminan reglas internas particulares para regular el ejercicio del derecho en

⁸ Sentencia del Tribunal Supremo, de 26 de mayo de 2009, Ésta no presupone la obligación de alcanzar acuerdos.



cuanto la negociación colectiva. La forma correcta de demostrar la presunción de buena fe deberá de quedar reflejada en la presentación de ofertas y contraofertas racionales y fundamentadas en la búsqueda del bien común y ajenas a atentar en contra los derechos fundamentales de la otra parte (Sicre Gilabert, 2016, pág. 32).

2.1.3 La concurrencia entre convenios colectivos

La concurrencia tiene que ver con el hecho de que, dos convenios colectivos de distinto carácter se superpongan en relación a sus ámbitos de aplicación y sin que ocurra una total coincidencia en lo referido a la identidad de ambos; de ocurrir esto último, se estaría hablando de una sucesión temporal de un convenio colectivo⁹. En este sentido, la jurisprudencia y la doctrina legal¹⁰ ha distinguido dos tipos de concurrencia de convenios colectivos; conflictivas que no conflictiva. Por lo tanto, una concurrencia no conflictiva admite la aplicación simultánea los convenios colectivos concurrentes, debido que sus regulaciones no llegan a ser contradictorias, sino que, por el contrario, son compatibles entre sí (Sicre Gilabert, 2016, pág. 57). Es decir, regulan diferentes aspectos de una misma materia complementándose entre sí.

Para el caso de la concurrencia conflictiva, su resolución aparece en las prescripciones contenidas en el artículo 84.1 y 84.2 del Estatuto de los Trabajadores; destacando dentro del reglamento formal, dos aspectos fundamentales que ha de tenerse en cuenta; estos son:

1. La vigencia del convenio colectivo primero en el tiempo, fenece cuando se refiere a la prórroga o a la prórroga por ultraactividad.

⁹ **Real Decreto Legislativo 2/2015 - Artículo 82.4**, El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

¹⁰ **Sentencia del Tribunal Supremo**, de 10 de diciembre de 2012, Aplicación del principio: “prior in tempore”.



2. Si la concurrencia se lleva a cabo a pesar de prohibirse, el efecto es el de inaplicación temporal del convenio colectivo que provocó la prohibición de concurrencia, pero no su nulidad.

2.1.4 Inaplicación o descuelgue del convenio colectivo

La inaplicación del convenio colectivo, o el descuelgue del convenio, es un instrumento jurídico que se modificó y amplió a partir de la reforma laboral del año 2012 – 2013, con el objetivo de favorecer y garantizar la conservación del empleo y la recuperación económica de aquellas empresas que se encuentran en estado de pérdidas y en una situación financiera negativa. Todo ello, con el objetivo de facilitar la adaptación de la estructura del sistema de remuneraciones y cuantías salariales y otras condiciones de trabajo acorde con la productividad y la competitividad de la empresa para determinar la situación económica, la cual se pueda considerar adversa a los intereses de ambas partes (Sicre Gilabert, 2016).

De esta manera, la inaplicación o el descuelgue del convenio colectivo se plantea como una vía de preferencia para llevar a cabo la flexibilización en la regulación convencional de las condiciones de trabajo; en este sentido, considerando que la anterior reforma laboral se contextualizó dentro de un momento de crisis económica, los mecanismos de la reforma están pensados para atender las condiciones de trabajo de los empleados y, además, las situaciones económicas y de productividad que puedan representar situaciones contraproducentes que no solo supongan inestabilidad para la empresa, sino que también para la continuidad laboral de los trabajadores.

En este sentido, para llevar a cabo la inaplicación de un convenio colectivo se ha desarrollado un procedimiento formal y adecuado para determinar y justificar las condiciones que se presentan, dictaminar las medidas correctivas y para verificar su viabilidad desde el punto de vista jurídico; todo ello, por medio de la atribución de nuevas funciones a la Comisión Consultiva Nacional, teniendo en cuenta que La



Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos fue creada por la disposición final octava de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, con la función de asesoramiento y consulta a las partes de la negociación colectiva. En este sentido, más adelante, abordaremos el estado de la cuestión en cuanto al procedimiento y las condiciones que se establecen para ello.

La reforma laboral unifica la regulación y la posibilidad de inaplicar el convenio colectivo en vigor, dejando por fuera las diferencias existentes entre las dos vías descuelgue que hasta entonces quedaban recogidas en los artículos 41.6 y 82.3. Luego de la reforma, el descuelgue pasa a ser reconocido por el artículo 82.3, con independencia del ámbito del convenio colectivo a inaplicar e incluyendo los ámbitos de aplicaciones inferiores al empresarial; quedando sólo por fuera los acuerdos e intersectoriales. De esta manera, quedó ampliado el ámbito del descuelgue a otras materias o condiciones de trabajo diferentes a la estructura de remuneración y cuantía salarial.

2.1.5 Los mecanismos de descuelgue

Las nuevas causas que se establecen para poder acceder a la inaplicación de un convenio colectivo tienen que ver ahora con aquellas condiciones económicas, técnicas, organizativas y de producción desfavorables que puedan poner en riesgo la continuidad laboral de los trabajadores y la actividad comercial de la empresa. Así pues, para justificar y verificar todo ello, particularmente para el caso de condiciones económicas negativas, la condición de entrada o requisito que se establece tiene que ver con demostrar que se presenta una "situación económica negativa"; por motivos tales como «la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas».

Además, se especifica que, «en todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año



anterior». Por consiguiente, en este caso la justificación pasa por la revisión del estado financiero de la empresa.

Esto quiere decir que el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores pasa a limitar legalmente el presupuesto habilitante de la inaplicación del convenio colectivo cuando se presenten causas que justifiquen el acceso de los empresarios al descuelgue, en relación a las causas que dictamina el referido artículo. Sin embargo, Sicre Gilabert (2016) firma que, a una acreditada la concurrencia de la causa o las causas que se exponen, la decisión inaplicación del convenio exige el acuerdo entre las dos partes legitimadas para llevar a cabo una negociación de las condiciones de trabajo.

Así pues, la normativa legal posterior a la reforma sólo exige que existan pérdidas presentes y futuras, acompañadas de una disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, para de esta manera acreditar una situación económica negativa a la empresa, que le permita acceder a la inaplicación determinadas condiciones de trabajo establecidas en la ley. Por otro lado, esto mismo aplica para el artículo 51 del estatuto de los trabajadores, en relación al despido colectivo (Sicre Gilabert, 2016, págs. 94-95). De esta manera, se puede llegar a pensar en la inaplicación del convenio colectivo como una alternativa para evitar el despido y flexibilizar la posibilidad de sostener el empleo.

2.1.6 Sobre las causas del descuelgue

Como bien se ha venido mencionando, la aplicación del descuelgue del convenio colectivo estipulada en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores es posible cuando ocurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción reconocidas en mutuo acuerdo entre la empresa y los representante de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1; y cuya aplicación al descuelgue se podrá acceder luego



de superar un periodo de consultas de acuerdo lo que establece el artículo 41.4, en relación a las condiciones de trabajo que se permiten modificar.

De esta manera, en cuando la estructura de remuneración y cuantía salarial, se presume que las causas económicas que obligan a una solicitud de descuelgue responden directa o indirectamente a cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción, es decir a causas técnicas; a cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo o sobre el modo de organizar la producción, es decir a razón de causas organizativas y, por último, cuando se producen cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa coloca en el mercado, es decir a causas productivas (López López, 2014, pág. 9).

Ahora bien, López López (2014) se refiere a este mecanismo de descuelgue como un mecanismo suspensivo, que viene a complementar lo que se establece en cuanto a las modificaciones sustanciales y la exigencia de una causalidad sobre la cual se pueda demostrar su validez. En este sentido, el descuelgue no afecte la validez del convenio que se aplica de forma temporal y que reposa sobre la causalidad de la medida, porque es justamente esta causalidad la que justifica el descuelgue de las condiciones de trabajo o salarial.

Por consiguiente, en cuanto a la causalidad, se considera que son dos los mecanismos que vienen a facilitar el descuelgue; por un lado, una redacción de forma ambigua de las causas aunado a la gestión de presunciones que favorezcan la aplicación de la medida; sin embargo, para que el descuelgue se pueda llevar a cabo, lo anterior no elimina la exigencia de causas verificables por otros medios, además de la proporcionalidad y la razonabilidad de los árbitros. Por otro lado, el hecho de que se trate de un mecanismo suspensivo elimina la posibilidad de la desaparición de la validez del convenio colectivo del que se descuelgan (López López, 2014, pág. 9).

En términos generales, la definición de las causas justificativas a partir de la anterior reforma laboral presenta una notable ampliación de las posibilidades de gestionar situaciones adversas al buen funcionamiento de las empresas, en



relación a la estabilidad laboral que ésta pueda brindar; en este sentido, se observa la necesidad de alejar cada vez más la conexión de estas causas con respecto a las causas justificativa de los despidos. De esta manera, se busca promover en una mayor medida la flexibilidad y la cotidianidad de la adaptación de las condiciones de trabajo con los requerimientos de competitividad y productividad empresarial; evitando en la mayor medida posible activar los mecanismos despido (Cruz Villalón, 2012, pág. 237).

2.2 Los estados financieros de las empresas

Los estados financieros, también conocidos como estados contables de las empresas, son un recurso auditable con validez jurídica que permiten tener una visión clara sobre el comportamiento financiero de las empresas; de esta manera, se puede sostener un mejor control sobre la rentabilidad económica y financiera del negocio. Los estados financieros no sólo son útiles para las empresas, sino que representan un elemento de verificación jurídica de la actividad económica, en cuanto los ingresos brutos de explotación y a las obligaciones fiscales que de ello se desprende. Por lo tanto, constituyen un elemento de prueba legítimo para la verificación de la situación económica negativa una empresa. En ese sentido, es importante revisar algunos conceptos sobre los fundamentos teóricos en relación a los indicadores económico – financiero de las empresas.

2.2.1 Estado financiero de la empresa

El estado financiero de una empresa es un resumen o documento contable que muestra por medio de parámetros financieros el comportamiento del ejercicio económico de la empresa, por lo general, durante el periodo de un año. De esta manera, es posible evaluar el proceso y estimar el volumen de las ventas, los costos de operación, el resultado de las inversiones y las utilidades o ganancias que se producen para el periodo de estudio (Sevilla Arias, 2015, pág. 1).



El estado financiero constituye un documento contable de validez jurídica y de carácter obligatorio; en él se informa sobre la situación financiera de la empresa y deja ver los activos y obligaciones económico – financieras; así como su capital, sus fondos de inversión y su capacidad de cumplimiento con tales obligaciones. Todo ello, de acuerdo al ejercicio profesional y formal en materia contable y financiera y, además, regulado por las agencias de recaudación de impuestos a la actividad económica.

2.2.1.1 Tipos de ingresos en las empresas

Por lo general, existe mucha confusión con respecto al manejo de algunos términos y conceptos financieros. Esto debido a que existen o se consideran diferentes tipos de ingresos; estos son los ingresos brutos, los ingresos reales y el ingreso neto o ingreso nominal.

En este sentido, se entiende por ingreso bruto de explotación a todo el dinero que ingresa a la empresa por motivo de las ventas, sin deducir los costos que se incurren en el proceso; es decir, los costes directos e indirectos. Este tipo de ingresos brutos se pueden considerar de forma real si no se descuenta la tasa de inflación y nominal cuando se toma en cuenta (López, 2019, pág. 1).

Ahora bien, cuando se descuentan los costes directos e indirectos de los ingresos brutos, se tienen entonces lo que se conoce como los ingresos netos. Es decir, se trata de todo el dinero que ingresa adicionalmente al descontar todo el dinero que se corresponde con las obligaciones del proceso como, por ejemplo, los costes, los impuestos y los intereses financieros (López, 2019, pág. 2). De igual forma que para el caso anterior, este tipo de ingresos se pueden considerar de forma real o nominal, si se descuenta o no la tasa de inflación.

2.2.1.2 Rentabilidad económica y financiera de las empresas

La rentabilidad económica de la empresa permite medir el resultado del negocio relacionando todo el dinero invertido para lograr beneficios económicos o ganancias. Es decir, se trata de la relación entre el beneficio promedio de la empresa con respecto a coste puramente operativo del proceso; por lo tanto, no se consideran obligaciones financieras o tributarias tales como los impuestos y los intereses (Sevilla Arias, 2015, pág. 2).

Este parámetro financiero se utiliza para valorar la capacidad de generar beneficios de la empresa, únicamente en consideración de su actividad productiva, por lo que representa la medida directa del rendimiento del negocio y, por lo general, depende directamente del margen de beneficios y del número de ventas. En España, el indicador contable de la rentabilidad de una empresa se conoce como EBITDA (según sus siglas en inglés - *Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation And Amortization*).

Por otro lado, la rentabilidad financiera tiene que ver con el beneficio que recibe cada uno de los socios o accionistas de la empresa; es decir, el beneficio de la inversión total para constituir el negocio. Este tipo de rentabilidad relaciona el beneficio neto con el patrimonio neto de la empresa. Por lo tanto, la rentabilidad financiera se diferencia de la rentabilidad económica en esto último; puesto que la rentabilidad económica se refiere a la relación entre el beneficio neto y costo operativo de la empresa.

Así pues, desde el punto de vista del ejercicio jurídico en materia de inaplicación del convenio colectivo es sumamente importante tener dominio sobre estos asuntos y particularidades financieras, debido a que los informes de los estados financieros de la empresa aportarán información clave para verificar y justificar la situación económica de la empresa. Sin embargo, pareciera que en todos los casos no se ha venido empleando la interpretación correcta y el uso correcto de estas cuestiones económico – financieras, al momento de llegar a un acuerdo para solicitar el descuelgue del convenio colectivo; esto se ha podido observar al estudiar los casos

donde no se admite la inaplicación del convenio debido al empleo y la interpretación inadecuada de los estados financieros por parte de la empresa.

3 Estado de la cuestión

En España, la negociación colectiva se garantiza constitucionalmente por medio del artículo 37.1 de la Constitución Española de 1978. En esta instancia, se considera la negociación colectiva como un derecho que resulta de la máxima expresión de la libertad y autonomía colectiva. Textualmente, el artículo antes mencionado establece:

«La ley garantizará el derecho de negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios colectivos» (Artículo 37.1, CE de 1978)

En este sentido, el derecho laboral procura garantizar la negociación colectiva y, además, procura regular las vías para que los resultados de ésta garanticen y respeten el cumplimiento del resto de los deberes y derechos que establece el ordenamiento jurídico español a partir de su constitución y su repertorio de leyes, normativas y reglamentos.

3.1 Reforma laboral de 2012 y la negociación colectiva

Debido a las circunstancias económicas adversas, atravesadas en el pasado, el sector empresarial y los sindicatos de trabajadores resaltaron las serias dificultades y limitaciones que el sistema laboral español presentaba, para ajustar las condiciones de trabajo a tales circunstancias. Como consecuencia de todo ello, con la finalidad de favorecer la continuidad laboral y ofrecer instrumentos a las empresas para apalejar tales situaciones, se llevaron a cabo algunos cambios en materia de negociación colectiva.



Por consiguiente, la reforma laboral del año 2012 reúne y promueve una serie de cambios y de medidas, con carácter de urgencia, para atender el mercado laboral y garantizar el empleo y favorecer al sector empresarial. En cuanto a la negociación colectiva, las principales modificaciones tienen que ver con los siguientes asuntos:

1. Se modifica el instrumento de inaplicación o descuelgue del convenio colectivo en vigencia para hacerlo más flexible.
2. Se establece la prioridad del convenio colectivo de empresa sobre el convenio sectorial.
3. Se modifica la regulación anterior sobre el régimen de ultraactividad de los convenios colectivos para limitar la ultraactividad del convenio a 1 año.

Así pues, con todo ello, se busca facilitar la adaptación no solo de los salarios sino también de otros asuntos laborales relacionados con las jornadas de trabajo y la distribución del tiempo, los sistemas de remuneración y cuantía salarial; así como los sistemas de trabajo, productividad y rendimiento, todo ello según lo indicado el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

3.1.1 El Estatuto de los Trabajadores y la negociación colectiva

El sistema de negociación colectiva español existe desde el Estatuto de los Trabajadores aprobado durante el año 1980. Desde entonces, este sistema de negociación se ha caracterizado por contar con cierta estabilidad y permanencia a través del tiempo. La negociación colectiva se refiere al proceso que se lleva a cabo con la finalidad de lograr un acuerdo o convenio colectivo.

Este convenio colectivo tiene que ver con todo acuerdo concerniente a las condiciones de trabajo, así como el sistema de remuneraciones, celebrado entre un empleador y uno o varios sindicatos de trabajadores; o bien por medio de la



representación de estos últimos. Por consiguiente, su carácter constitucional y su condición de colectividad aseguran la prevalencia de la voluntad colectiva del sector laboral sobre la causa individual o personal de los trabajadores que suscriben el acuerdo (Candela, 2015, pág. 33).

3.2 La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

La Comisión es un órgano dependiente de Ministerio de Trabajo, por medio de la Dirección General de Trabajo; su carácter es tripartito y paritario y está constituido por representantes de la Administración del Estado, los representantes de las empresas, los sindicatos más representativos o representantes sindicales de los sectores más relevantes.

El Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, establece sus principales funciones, estas funciones tienen que ver con la orientación sobre la consulta en cuanto a la funcionalidad de los convenios colectivos sectoriales y empresariales; además de las consultas para el supuesto de extensión de los convenios. Por otro, también se encarga de estudiar, informar y documentar todo lo relacionado con la negociación colectiva y su difusión por medio del Observatorio de la Negociación Colectiva.

Además, como lo indica el Real Decreto 1362/2012, la comisión también interviene en la solución de discrepancias en circunstancias de desacuerdo durante el periodo de consultas para el descuelgue de las condiciones de trabajo que se establecen en los acuerdos colectivos suscritos en vigencia, en cumplimiento del Estatuto de Los trabajadores y según lo que se establece, particularmente, en su artículo 82.3.

3.2.1 Las funciones consultivas de la comisión

En el ejercicio de sus funciones, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos atenderá y evacuará las solicitudes y consultas por medio de dictámenes e informes no vinculantes sobre la aplicación de los convenios colectivos y su funcionamiento. Por consiguiente, las consultas se orientarán hacia el tratamiento de los siguientes asuntos, tal y como se indica en el Real Decreto 1362/2012, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos:

1. El adecuado planteamiento del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.
2. La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.
3. La determinación del convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de sus actividades.

Así pues, quienes tendrán legítimo acceso a estas consultas serán las siguientes entidades u organizaciones:

- a) Los sindicatos y las empresas con mayor relevancia.
- b) Cualquier órgano de representación unitaria que sostenga legitimidad.
- c) Cualquier autoridad laboral o jurisdiccional que tenga competencia, directa o indirectamente, en materia de convenios colectivos.

3.2.2 Procedimiento para la solución de discrepancias y la pretensión de inaplicación de las condiciones de trabajo

Como hemos visto anteriormente, el descuelgue o la inaplicación del convenio colectivo es un instrumento jurídico que permite omitir determinados acuerdos suscritos dentro del convenio vigente; sustituyéndolos por los nuevos acuerdos que



se suscriban de forma temporal. También hemos visto que las causas legítimas que se han de considerar tienen que ver con únicamente con situaciones económicas, técnicas, organizativas y productivas; en asuntos labores claramente determinados¹¹.

Ahora bien, el Real Decreto Legislativo 2/2015 establece en su artículo 82.3 que, para tomar la decisión de inaplicar el convenio colectivo previamente se deberá de haber completado el periodo de consultas según los términos del art. 41.4.

Este periodo de consultas deberá tener una duración menor o igual a quince días y tratará sobre las causas que promueven la decisión de la empresa y la posibilidad de mitigar los efectos negativos y sobre el dictamen de medidas para atenuar sus consecuencias sobre el colectivo afectado. Además, esta consulta se llevará a cabo por medio de una única comisión negociadora que estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes. El objetivo del periodo de consultas es procurar que las partes logren el pleno reconocimiento de las causas y negocien de buena fe las nuevas condiciones de trabajo que se proponen por parte de la empresa y las cláusulas que constituirán el supuesto nuevo convenio. De esta manera, cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

Ahora bien, una vez completado el periodo de consultas, en caso de desacuerdo, se pasará a la solicitud de inaplicación del convenio colectivo en vigencia a la comisión paritaria del convenio colectivo, la cual cuenta con un periodo de siete días para pronunciarse y emitir solución a la discrepancia. Si cumplido el plazo no se logra dar solución a la discrepancia, las partes deberán recurrir a los procedimientos en materia de acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico determinados en el Artículo 83, para buscar una solución efectiva.

¹¹ Real Decreto Legislativo 2/2015 - Artículo 41.1 Sobre las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

De no lograr una solución efectiva, en cualesquiera de las instancias anteriores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia y solicitar su solución a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, la cual podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, dentro de un plazo no mayor a veinticinco días, a partir de la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Además, la decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El procedimiento ante la CCNCC se regula en el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos; el cual se cita a continuación¹².

¹² Por limitaciones de espacio dentro del presente Trabajo de Fin de Grado, sólo se muestra el procedimiento ante la CCNCC; sin embargo, se considera necesario indicar, a continuación, la normativa que regula estos procedimientos para cada una de las CCAA:

Andalucía: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), Disposición Adicional única del Decreto 69/2013, de 2 de julio, de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía BOJA 129 de 4 de julio.

Aragón: Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, Decreto 112/2014, de 8 de julio (BOA del 18 de julio), que regula el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, asumiendo la función decisoria prevista en el Art. 82.3 E.T..

Asturias: Comisión Consultiva de Convenios Colectivos del Principado de Asturias, Decreto 114/2013, de 4 de diciembre (BOPA 16/12/2013) por el que se crea y regula la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos del Principado de Asturias para asumir dicha función en el citado ámbito. Resolución 11/9/2014, sobre nombramiento de los miembros de la Comisión Consultiva de Convenios del Principado de Asturias (BOPA 19/9/2014).

Baleares: Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears (CCCCIB), Decreto 51/2013, de 29 de noviembre, por el que se crea y regula la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears, publicado en el BOIB de 30-11-2013.

Canarias: Comisión para la inaplicación de Convenios Colectivos de la Comunidad Autónoma de Canarias, Decreto 117/2014, de 12 de diciembre, por el que se crea la Comisión para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias y se regula su procedimiento de funcionamiento.

Cantabria: Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria, Decreto 19/2014, de 20 de marzo, por el que se modifica el Decreto 56/2010, de 2 de septiembre, de creación del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria, publicado en el BOC de 31/03/2014.

Castilla-la Mancha: Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, creada por la Ley 8/2008, de 4 de diciembre (publicada en el DOCM 259 de 17/12/2008), y modificada por Ley 6/2014, de 23 de octubre, publicada en el DOCM 31/10/2014.



1. El procedimiento se iniciará mediante solicitud de parte presentada por vía electrónica en el sitio web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, junto a la documentación que se requiere, las causas de la discrepancia e intensión de descuelgue de las condiciones de trabajo que se pretende. Además, deberá de presentar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo que se proponen.

Por otro lado, se deberá entregar copia de a la otra parte de la negociación luego de consignar todo ante el Ministerio de Empleo y

Castilla y León: Comisión de Convenios Colectivos del Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León, Decreto 14/2014, de 3 de abril, por el que se regula el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León, y los Consejos provinciales de trabajo, y se crea la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León. Publicado en el BOCYL de 7-4-2014.

Cataluña: Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, a través de su Comisión Ejecutiva de Convenios Colectivos, Decreto 245/2013, de 5 de noviembre, de organización y funcionamiento de la Comisión de Convenios Colectivos del Consejo de Relaciones Laborales, publicado en el DOGC de 7-11-2013, y Orden EMO/353/2014, de 1 de diciembre, por la que se regula la designación de árbitro y la compensación económica de la solución de discrepancias por falta de acuerdo en procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo vigente, publicado en el DOGC de 11-12-2014.

Extremadura: CCNCC sobre la base del Convenio de Colaboración entre el Ministerio y la Comunidad Autónoma de Extremadura, para la actuación de la CCNCC en dicho ámbito territorial, Resolución de 5 de febrero de 2014, de la Secretaría General Técnica, publicada en el BOE 4/02/2014.

Galicia: Comisión Tripartita Gallega para la Inaplicación de Convenios Colectivos, Decreto 101/2015, de 18 de junio, por el que se crea la Comisión Tripartita Gallega para la Inaplicación de Convenios Colectivos y se regula su funcionamiento (DOG de 22-07-2015).

Madrid: Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de la Comunidad de Madrid, Decreto 62/2014, de 29 de mayo, publicado en el BOCM de 30/5/2014, por el que se crea la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de la Comunidad de Madrid.

Murcia: Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia, Decreto nº 33/2013, de 12 de abril, publicado en el BO de la Región de Murcia de 16/04/2013, por el que se crea el Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia, CARLA.

Navarra: CCNCC, sobre la base del Convenio de Colaboración entre el Ministerio y la Comunidad Foral de Navarra para la actuación de la CCNCC en este ámbito territorial, Resolución de 15 de julio de 2013, de la Secretaría General Técnica, publicada en el BOE 12/08/2013.

País Vasco: Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios (ORPRICCE) del País Vasco, Decreto 471/2013, de 30 de diciembre, se crea y regula el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios (ORPRICCE) del País Vasco para actuar en este procedimiento.

La Rioja: Consejo Riojano de Relaciones Laborales, Decreto nº 16/2013, de 24 de mayo, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, publicado en el BOLR de 29/05/2013, por el que se modifica el Decreto 19/2003, sobre creación y regulación del Consejo Riojano de Relaciones Laborales; y Orden 5/2013 de 17 de junio, publicada en el BOLR de 29/07/2013, por la que se modifica la Orden de 19 de diciembre de 2003, por la que se aprueba el nuevo reglamento de organización y funcionamiento del Consejo Riojano de Relaciones Laborales.

Comunidad Valenciana: Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunidad Valenciana, Decreto nº 88/2013, de 5 de julio, publicado en el Diario Oficial de la Comunidad Valenciana de 08/07/2013, por el que se regula el Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunidad Valenciana.



Seguridad Social. Esta copia deberá de contener el número de expediente asignado al momento de la consignación, el cual les permitirá verificar el estatus del trámite y recibir avisos o notificaciones en relación al mismo.

2. Al recibir la solicitud, la comisión comprobará si se reúnen los requisitos necesarios; de lo contrario, se notificará y asignará un periodo de diez días al solicitante a efectos de que corrija la situación; de no cumplir con el plazo de tiempo, se le pasará al archivo de las actuaciones como «solicitud desistida». Si al transcurrir el periodo pautado ya se ha corregido la situación, entonces el plazo para proceder con la solicitud comenzará a partir del momento en que se completó la solicitud.
3. Seguidamente, se activará la comisión y su secretario notificará y remitirá a la otra parte sobre la discrepancia, comunicación e inicio del procedimiento; para que, de esta manera, la otra parte pueda exponer sus consideraciones, durante un periodo de tiempo no mayor a cinco días; todo ello, por medio del sitio web del Ministerio de Empleo.
4. Por otro lado, se hará llegar la solicitud a la Comisión Permanente para que estos puedan pronunciarse, en el plazo de un día, sobre el procedimiento que se deberá de seguir para la resolver la solicitud; tal y como lo determina la ley. Una vez logrado cierto consenso, en número equivalente al de la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión Permanente, dentro del plazo de tiempo establecido, se pasará a resolver la solicitud por medio de la exposición de los fundamentos de derecho que así lo permitan.
5. Una vez resuelta la solicitud por medio de la Comisión Permanente y se apruebe remitir sus resultados al Pleno, el secretario remitirá la decisión y todo el expediente al resto de la comisión.



3.2.3 Documentación necesaria

En el artículo 20 del Real Decreto 1362/2012 se establece la documentación reglamentaria que deberá de consignarse vía electrónica para solicitar la solución de discrepancias en relación a la inaplicación o descuelgue del convenio colectivo. Así pues, la documentación que se solicita será la siguiente:

- a) Identificación del representante legal de la empresa, así como del centro del trabajo y sus respectivas direcciones de correo electrónico.
- b) Identificación y datos personales de los trabajadores o sus representantes; nombres, apellidos, DNI y dirección de correo electrónico.
- c) Acreditación y constancia de haberse realizado el periodo de consultas; así como, sus respectivas actas y minutas de las reuniones celebradas y la exposición de motivos de la discrepancia. Así como, el acta de conformidad sobre el procedimiento para la solución de la discrepancia y de la designación de un árbitro conforme a la ley.
- d) Si se ha elevado la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo, adjuntar acreditación y constancia de ello y; además del pronunciamiento de la misma.
- e) Dado el caso, adjuntar la declaración de no ser aplicable, a la parte que insta el procedimiento del Acuerdo Interprofesional del ámbito estatal, para de esta manera acceder a una solución efectiva de las discrepancias, según a lo que se refiere el Artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores. Además, se deberán de adjuntar sus resultados.
- f) Identificación del convenio colectivo en vigor al que se le pretenden llevar a cabo modificaciones en cuanto a la inaplicación temporal de condiciones de trabajo. Indicar todos los detalles y las nuevas condiciones temporales.
- g) Adjuntar toda la documentación relativa, adecuada y suficiente para justificar la ocurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Todo ello, en consideración de la existencia de una



disminución persistente del nivel de ingresos o de las ventas y acompañado de toda la documentación que permita verificar y acreditar que, efectivamente, se ha producido tal disminución durante los últimos dos trimestres consecutivos.

- h) Constancia y acuse de recepción de la otra parte, de la copia de la solicitud consignada ante la comisión, así como de toda la documentación adjunta a la solicitud.
- i) Información general y autorización sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora y su forma o carácter constitutivo.

4 La situación económica negativa de la empresa y la inaplicación de los convenios colectivos

Ahora bien, para identificar y analizar cómo se ha venido interpretando y empleando, la denominación de «situación económica negativa» y su mecanismo de comprobación de «disminución persistente», a continuación, vamos a llevar a cabo la revisión y el análisis sucinto sobre la jurisprudencia y sobre determinadas sentencias, resoluciones y laudos en la materia de inaplicación del convenio colectivo, particularmente, sobre la afectación del sistema de remuneración y cuantía salarial por la ocurrencia de causas económicas. De esta manera, pretendemos identificar cualquier tipo de patrón que nos permita dictaminar consideraciones particulares; así como, recomendaciones, lineamientos o la determinación de algún tipo de procedimiento orientado hacia el mejoramiento del ejercicio y la práctica profesional en materia.

Para ello, nos vamos a apoyar, haciendo uso, de la documentación disponible en el sitio web del Ministerio del Trabajo y Economía Social de España, en su apartado sobre la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. De ahí, hemos identificado aquellos Laudos, Sentencias e inclusive Jurisprudencia para el



caso particular de solicitudes de inaplicación o descuelgue de convenios colectivos debido a la incurrancia de causas económicas y a solicitudes relacionadas con la afectación de condiciones de trabajo en cuanto al sistema de remuneraciones y cuantías salariales y a la comprobación de la situación económica negativa y la ocurrencia de disminución persistente, como mecanismo de comprobación.

En este sentido, luego de una revisión previa de toda la documentación disponible, comenzaremos puntualizando sobre la revisión de Laudos dictaminados sobre el País Vasco, posteriormente sobre otras comunidades autónomas de España. Seguidamente, haremos lo mismo para la instancia superior; es decir, para el caso de sentencias emitidas a nivel local y luego a nivel de otras localidades. Finalmente, tomaremos en cuenta la jurisprudencia en materia de inaplicación de convenios colectivos que se considere necesaria para buscar e identificar información de interés, en relación al objetivo del presente trabajo de fin de grado.

4.1 Tipos de decisiones en cuanto a la inaplicación del convenio colectivo

Luego de revisar y estudiar las diferentes decisiones contenidas en los Laudos y Sentencias que hemos sometido a estudio; hemos identificado las diferentes decisiones y las consideraciones que dentro de ellas hay, es decir el contexto doctrinal. Así pues, a continuación, hacemos mención a todo lo que hemos identificado de carácter relevante en cada una de ellas.

4.1.1 Desestimación de la solicitud

En sentido general, comúnmente se desestima la solicitud cuando no se acredita o se procede de forma adecuada con los parámetros que la ley y la jurisprudencia vienen exigiendo en materia de procedimientos y requerimientos tales como, por ejemplo, la existencia autentica de un proceso previo de negociación entre la

empresa y los trabajadores durante el periodo de consultas; o bien, por la falta de la acreditación correcta que deje constancia de la participación, directa o por medio de sus representantes, de los trabajadores de la empresa durante el desarrollo del periodo de consultas. Tal y como hemos encontrado en la Decisión CCNCC, de 2 de marzo de 2016, REF.EXP.Nº03/2016¹³.

En el mismo documento, también encontramos otra razón de desestimación de la solicitud; en este caso, debido a que la inaplicación que se pretende corresponde a un convenio colectivo que ya ha sido sustituido por otro, lo cual imposibilita el procedimiento de inaplicación. En este sentido, si bien el Artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores no hace mención a limitación alguna con respecto al carácter de retroactividad del acuerdo; se puede considerar que esta limitación está legalmente implícita en el texto de la norma legal que comienza por establecer que el convenio colectivo obliga a todo aquello que este incluido dentro de su alcance de aplicación «durante todo el tiempo de su vigencia».

Por consiguiente, de ello se desprende que, el convenio colectivo es de forzosa aplicación mientras tanto no se descuelguen las condiciones de trabajo establecidas. Así pues, la inaplicación del convenio colectivo sólo podrá producirse desde el momento en que se acuerda el descuelgue tal y como lo establece la ley en un ámbito de aplicación hacia el futuro y con carácter de temporalidad¹⁴. En este sentido, también hay que tomar en cuenta que, la solicitud de inaplicación se refiere a la modificación de condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo en vigor, por lo tanto, se infiere que no cabe lugar a la condición de retroactividad, en cuando al descuelgue de las condiciones del sistema de remuneraciones y cuantías salariales.

Finalmente, desde el punto de vista constitucional, el Artículo 9.3 garantiza la irretroactividad de las sanciones no favorables o que limiten los derechos

¹³ REF. Expediente n° 03/2016 – Inaplicación de condiciones de trabajo de Convenio Colectivo. ASUNTO: Decisión CCNCC. FECHA: 2 de marzo de 2016.

¹⁴ Sentencia 3475/2015 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 7 de julio. Rec. 206/2014.



individuales. Del mismo modo, en instancias inferiores, existe una abundante doctrina judicial contraria al reconocimiento de los efectos retroactivos a la inaplicación de convenios colectivos, según indica el propio texto del documento en estudio, en relación a los fundamentos de derecho (REF. Expediente nº 03/2016).

4.1.2 Desistimiento de la parte solicitante

Como bien hemos visto anteriormente, si no se consigna el total de la documentación que requiere, se notificará y asignará un periodo de diez días al solicitante a efectos de que corrija la situación; en este sentido, de no cumplir con el plazo de tiempo y la consignación correcta de la totalidad de la documentación, la solicitud en cuestión se pasará al archivo de las actuaciones con el carácter de solicitud «solicitud desistida».

4.1.3 Inadmisión de la inaplicación o descuelgue

Cuando por medio de la conformidad de los antecedentes y los fundamentos de derecho, en consideración de lo dispuesto en la ley, se determina y se verifica que la empresa no incurre en las causas a las que se refiere el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo en vigencia no procederá; lo que es lo mismo, quedará con carácter de «solicitud inadmitida». Por lo tanto, se dará por terminado el procedimiento y seguirán en vigor las condiciones de trabajo determinadas originalmente sin modificación alguna.

4.1.4 Admisión o estimación parcial de la inaplicación

Cuando se verifica que la empresa incurre en las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; pero las pretensiones de la empresa en cuanto a la



solicitud el descuelgue son altas o excesivamente altas, por lo general, se procede con lo que se considera como una «estimación parcial de la inaplicación solicitada». Tal es el caso, por ejemplo, de la Decisión de la Comisión Arbitral 1/2013, EXP.ADTV.O. - 30/18/0123/2013, del Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia, del 29 de septiembre de 2013.

En ese caso, la empresa solicita el descuelgue de las condiciones del sistema de remuneraciones y cuantías salariales por medio de la reducción del 22% de todos los conceptos salariales que se venían abonando hasta la fecha del 31 de diciembre de 2015. En este sentido, una vez dado lugar a las causas que motivan el descuelgue, verificadas y cuantificadas las causas que acreditan una situación económica negativa, posteriormente la Comisión Arbitral declaró procedente la inaplicación parcial de las condiciones salariales establecidas bajo carácter de controversia y admitiendo tan solo la reducción del 5% y hasta el 31 de diciembre de 2014; en lugar de las condiciones propuestas originalmente por la empresa dentro de la solicitud procesada.

4.1.5 Admisión o estimación de la inaplicación de la solicitud

Al igual que en el caso anterior, cuando se han cumplido todos los requisitos formales, legales y reglamentarios exigidos en materia de inaplicación del convenio colectivo; es decir, se han verificado la incurrancia de las causas previstas en cuanto a factores económicos, técnicos, organizativos o de producción y, además, las nuevas condiciones de trabajo propuestas dentro de la solicitud van acorde con la situación y suponen el mínimo efecto negativo sobre los trabajadores; entonces se estimará la inaplicación de las condiciones de trabajo determinadas en la solicitud, sustituyéndolas o en algunos casos sencillamente inhabilitándolas.

Ahora bien, una vez identificadas las diferentes decisiones que se dictaminan en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo de los convenios colectivos, a continuación, vamos entonces a entrar en materia de inaplicación o descuelgue

de las condiciones de trabajo debido a la ocurrencia de causas económicas, sobre el mecanismo de verificación de «perdidas persistentes» y la determinación de la «situación económica negativa».

4.2 El descuelgue del convenio por causas económicas

Como bien hemos visto anteriormente, a efectos de la ley, se entiende por causas económicas al hecho de que, producto de los resultados de la empresa se pueda determinar una «situación económica negativa» debido a la existencia de pérdidas o a la previsión de las mismas; o bien, si se verifica la disminución persistente de sus ingresos ordinarios o de sus ventas. Por consiguiente, la ley establece que, en todo caso, para que se considere que la disminución es persistente se deberá de verificar que:

Durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior (Real Decreto Legislativo 2, 2015).

4.2.1 El mecanismo de comprobación de disminución persistente

Este mecanismo de comprobación o verificación de pérdidas persistente es idéntico al que se emplea para el caso de despidos colectivos; la única diferencia que se identifica es en cuanto a la forma y tiene que ver con el plazo que se requiere para invocar la causa económica por medio de la comprobación de la disminución persistente de los ingresos o las ventas. Este plazo se fija en tres trimestres consecutivos para el caso de los despidos colectivos, mientras que para el caso del descuelgue se fija en dos trimestres consecutivos.

Así pues, todo esto, se desprende una vía mucho más efectiva para la verificación del presupuesto causal de «situación económica negativa», obligando



entonces a emplear un mecanismo de comprobación para su valoración o cuantificación. Por consiguiente, luego de la reforma laboral de 2012, ya no es suficiente verificar únicamente la disminución de ingresos o de las ventas durante dos trimestres consecutivos; sino que más bien, se precisa que las disminuciones de los niveles de ingresos ordinarios sean sometidas a examen de juicio.

Con todo ello, se exige identificar y verificar que las causas que originan tal disminución persistente están directamente relacionadas con los ingresos ordinarios y las ventas de la empresa y que se corresponden con aquellos factores que se desprenden o vinculan directamente con el ámbito operativo de la empresa y relacionado con sus trabajadores. Dicho en otras palabras, las causas económicas deberán de ser producto de factores externos a la empresa, relacionados con la caída de los ingresos ordinarios y sus ventas y ajenos a todo tipo de gestión o inversión financiera que infiera sobre el resultado final del ejercicio contable.

4.2.2 La mala gestión financiera y la situación económica negativa

En este sentido, de todo lo anterior se desprende y además hemos identificado claramente que, en ninguno de los casos se admite una situación económica negativa producto del mal manejo financiero de la empresa; o bien, producto de inversiones financieras con terceros o para la adquisición de cualquier tipo de activo contable durante el periodo en cuestionamiento.

Por consiguiente, cuando se logra determinar que las disminuciones persistentes se originan por motivos atribuibles al manejo de inversiones propias de la empresa, se considerará que las causas económicas no corresponden. Esto debido a que, en ningún caso se admitirá cargar el coste de este tipo de operaciones financieras sobre la gestión operativa, por medio las modificaciones de las condiciones de los trabajadores de la empresa. Así pues, al estudiar el balance contable y el estado de resultados de la empresa, debemos de hacer especial énfasis sobre su Cuenta



de Pérdidas y Ganancias, su Estado de Flujo de Efectivo y todos sus activos corrientes; así como, sobre sus obligaciones y operaciones financieras.

En cuanto a la cuenta de pérdidas y ganancias es importante identificar, por un lado, todo aquello relacionado directamente con la gestión operativa de la empresa, es decir, en relación a su rentabilidad económica. Todo ello, implica la revisión de los costes directos e indirectos de las operaciones directamente relacionadas con las ventas. Así mismo, se deberá analizar minuciosamente tanto el comportamiento de la producción como de las propias ventas y los ingresos que de todo ello se desprende; es decir, la revisión de los costes y los ingresos ordinarios de la empresa producto de sus ventas o de la prestación de sus servicios.

4.2.3 Inaplicación de las condiciones de trabajo en relación al sistema de remuneración y cuantía salarial

En este sentido, para los efectos de la ley en cuanto a los convenios colectivos, se entiende por sistema de remuneración a todos aquellos criterios o estructuras de cálculo que se emplean para determinar el salario base correspondiente a una labor en particular o a determinado puesto de trabajo dentro de la empresa, sin tener en cuenta las cuantías salariales.

Por su parte, las cuantías salariales se definen y se determinan dentro de un marco de remuneraciones mucho más amplio y complejo, considerando el salario base y, además, todas aquellas retribuciones adicionales que se generan por consecuencia de haber cumplido a cabalidad y formalmente las obligaciones que se corresponden con el puesto de trabajo del que se trate como, por ejemplo, horas extras, plus de nocturnidad, domingos y festivos, etc. Por consiguiente, el sistema de remuneración y las cuantías salariales son dos estructuras completamente diferentes y se les deberá dar tratamiento por separado (Llompert Bennássar, 2013).

En este orden de ideas, otro aspecto relevante que hemos identificado, tiene que ver con aquellos casos en los cuales se pretende modificar las condiciones o la



estructura del sistema de remuneraciones y cuantías salariales. En este tipo de casos, al solicitar una modificación de carácter completamente económico y como medida para la preservación del empleo, evitando de esta manera el descuelgue salarial o despido colectivo, se considera que las causas que motivan la solicitud están implícitamente vinculadas a una situación económica negativa.

En este sentido, nuestra interpretación supone que, la única causa atribuible a la modificación de la economía de los trabajadores deberá de ser de la misma naturaleza; por lo tanto, las causas técnicas, organizativas y productivas quedan relegadas en una segunda instancia; o bien como una causa secundaria que motiva la solicitud. Así pues, para modificar las condiciones o la estructura del sistema de remuneración y cuantía salarial hemos identificado que la única causa que ha tenido lugar es la situación económica negativa de la empresa, producto de la disminución persistente de sus ingresos ordinarios; es decir, producto de la caída de su rentabilidad económica en las ventas durante por lo menos dos trimestres consecutivos, en comparación con el mismo periodo del ejercicio contable anterior.

Además, sólo se puede modificar el salario o las cuantías salariales *stricto sensu*; es decir que las prestaciones extrasalariales, con la única excepción de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social, no se podrán modificar ni tampoco habrá lugar para efectos retroactivos que desmejoren las condiciones establecidas dentro del convenio colectivo, dentro del ordenamiento jurídico o, bien, que sea contraria a los derechos fundamentales de los trabajadores.

4.3 Fundamentos de derecho en cuanto a la determinación de la situación económica negativa de la empresa

Ahora bien, para ejemplificar todo lo anteriormente expuesto, vamos a hacer referencia a la documentación que hemos obtenido por medio del sitio web del Ministerio del Trabajo y que forman parte de un grupo de expedientes constituidos con casos o situaciones semejantes y que ejemplifican y fundamentan



jurídicamente todo lo anteriormente expuesto en cuanto a la ocurrencia de causas económicas y el descuelgue de las condiciones de trabajo del convenio colectivo.

En este sentido, luego de revisar y estudiar más de una veintena de expedientes sobre casos relacionados con la inaplicación de convenios colectivos, así como determinada jurisprudencia al respecto, hemos identificado por lo menos dos casos que ampliamente reúnen, ejemplifican y fundamentan jurídicamente todo lo que hasta aquí hemos estudiado; además de que constituyen la fuente de información que nos ha servido para identificar y estudiar los fundamentos de derecho de todo lo que hemos tratado anteriormente.

4.3.1 Caso de estudio sobre la situación económica negativa de la empresa y la inadmisión del descuelgue

Para comenzar, el caso que vamos a estudiar, es un Laudo de San Sebastián, del 15 de mayo de 2015, en el cual la empresa solicita el descuelgue de las condiciones de trabajo del Convenio Colectivo de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancias de Gipuzkoa 2008-2013 (B.O.G. Nro 19, de 1 de febrero de 2010); en relación a las jornadas de trabajo, tablas salariales y plus de nocturnidad y festivos; aludiendo de esta manera a los numerales: a) Jornada de trabajo, b) Régimen de trabajo a turnos y c) Sistema de remuneración y cuantía salarial, según lo que se especifica en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Para ello, como bien lo indica la ley, se solicitó la intervención del Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi para llevar a cabo el procedimiento de conciliación y mediación al amparo de Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales; por medio del cual no se logró acuerdo alguno. Posteriormente, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo se reunió para analizar la solicitud y, de igual forma, dio por concluida la sesión sin lograr acuerdo entre las partes. Por consiguiente, la empresa



instó al Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos para atender su solicitud, debido a los antecedentes que hemos expuesto.

4.3.1.1 Pretensiones de la empresa

La solicitud de la empresa pretendía inaplicar las siguientes condiciones de trabajo durante el periodo de un año:

- a) Jornada de trabajo, solicitándose la inaplicación de una jornada anual máxima de 1.730 horas, a cambio de una nueva de 1.788.
- b) La inaplicación del 20% y de 37 € como cuantía de plus de nocturnidad, domingos y festivos, respectivamente; a cambio del 6% para el plus de nocturnidad y de 13 € para el plus de domingos y festivos.
- c) Reducción de los importes salariales de las categorías establecidas en las Tablas Salariales del convenio en vigencia en un 14.875%.

Así pues, la empresa alegaba como exposición de motivos dentro de la solicitud, la concurrencia de causas económicas y señalaba concretamente que, durante el ejercicio 2014 se habían sufrido pérdidas de unos 1,345,482.00 €, de los cuales unos 154,304.00 € se derivaban del centro de trabajo de Gipuzkoa. Además, se sostiene la afirmación de que la empresa viene sufriendo este tipo de pérdidas desde los ejercicios pasados y que se prevén para el siguiente ejercicio contable de 2015 alrededor de unos 107,467.00 €.

Además, la empresa argumentaba que los costes laborales en Gipuzkoa suponían más del 85% de los ingresos que se obtenían por el contrato del servicio RTSU, debido a que las condiciones laborales que se señalaban en el pliego administrativo del concurso para la licitación y oferta de servicios, no correspondían a las condiciones del Convenio Colectivo Provincial, sino que éstas correspondían a unas condiciones descolgadas de dicho convenio, por parte de la adjudicatura



anterior. Es decir, no obstante, el convenio colectivo en vigor era producto de condiciones de trabajo disminuidas, con respecto al Convenio Colectivo Provincial, la empresa pretendía inaplicar sobre ello las condiciones de trabajo mencionadas anteriormente.

4.3.1.2 Posición de la otra parte

Por su parte, la representación de los trabajadores y la parte social se oponen a tales pretensiones de la empresa; solicitando más bien, la aplicación íntegra y cabal del Convenio Colectivo Provincial sin modificación alguna. Además, entendiendo y alegando que la empresa no incurre situación económica negativa alguna; argumentando que más allá de los resultados negativos en su Cuenta de Pérdidas y Ganancias, la empresa ha obtenido ingresos de explotación positivos y flujo de caja, dejando en evidencia una clara rentabilidad económica en su actividad comercial principal y, por consiguiente, las pérdidas obedecen a las malas políticas de endeudamiento seguidas por la dirección general de la empresa; por lo cual su rentabilidad financiera ha sido completamente negativa.

Finalmente, las partes no plantean ninguna discrepancia importante sobre el cumplimiento de los requisitos necesarios y se completó el periodo de consultas con un acuerdo de buena fe para el sometimiento de la discrepancia a los procedimientos de resolución de conflictos y su respectiva comunicación a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo. En tal sentido, se dieron por cumplidos los requisitos y procedimientos formales para la solicitud de inaplicación de Convenios Colectivos Estatuarios.

4.3.1.3 Documentación financiera presentada por la empresa

Si bien no se adjunta al expediente, a diferencia de otros casos, dentro del el consta que la empresa hizo entrega formal y cabal de la documentación que muestra el resumen contable y financiero de los últimos tres periodos, además del



año 2014 en curso y las cuentas previsionales o estimadas para el siguiente periodo correspondiente al año 2015. En este sentido, la documentación consignada, según consta en el expediente, fue la siguiente:

- a) Cuentas anuales, memoria e informe de gestión de los ejercicios contables correspondientes a los años 2011, 2012 y 2013.
- b) Balance general, cuenta de pérdidas y ganancias y el estado de flujo de efectivo, todos previsionales o estimados, correspondientes al año 2014.
- c) Cuenta de pérdidas y ganancias de 2014 y previsional de 2015 de la «Concesión Gipuzkoa».
- d) Cuentas anuales, memoria e informe de gestión de los ejercicios 2011 y 2012.
- e) Balance general y cuenta de pérdidas y ganancias provisionales o en curso, correspondientes al año 2014.

Así pues, como hemos visto anteriormente, para la verificación y determinación de la situación económica negativa de la empresa y la comprobación de la disminución persistente de los ingresos ordinarios, es requisito indispensable el sometimiento a examen de juicio de todos los estados financieros de la empresa y, por consiguiente, no bastará con verificar ejercicios consecutivos con resultados negativos.

En este sentido, para determinar si efectivamente se presenta una situación económica negativa en cuanto al ejercicio de la gestión operativa y sobre la rentabilidad económica de las ventas, es fundamental determinar el origen de las causas que provocan tales resultados negativos y determinar si efectivamente son atribuible a factores externos que afectan dicha rentabilidad económica sobre las ventas o los ingresos ordinarios de la empresa.

Ahora bien, es importante resaltar e insistir sobre el hecho de que, si las causas de los resultados contables negativos y consecutivos obedecen a la gestión de



inversiones y particularmente a las políticas de endeudamiento de su dirección ejecutiva, o bien a sus compromisos financieros con terceros, entonces para estos casos será desestimada la situación económica negativa de la empresa, o bien la concurrencia de causas económicas que permitan motivar el descuelgue de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo en vigencia.

4.3.1.4 Sobre la consideración de la existencia de las causas económicas para el descuelgue de condiciones de trabajo

En relación a la situación sobre el concurso de licitación y las condiciones de trabajo establecidas en Convenio Colectivo vigente, las cuales aparentemente resultan de algún interés económico discutible de la administración, o bien de un simple error al momento de elaborar la memoria o pliego del concurso para la licitación de la prestación del servicio de RTSU; el árbitro considera que lo que ahí se establece es norma jurídica y, por consiguiente, el planteamiento de las partes no puede admitirse en términos jurídicos.

Además, el árbitro resalta el hecho de que, al momento de elaborarse y presentarse las ofertas para el concurso, las empresas que participaron estuvieron plenamente conscientes de lo que ahí se estableció como condiciones de trabajo y obligaciones laborales contando, además, con información suficiente como para contrarrestar o validar la situación, a juicio de cada quien, desfavorable o no. Finalmente, se hace mención al hecho de que se trata de un concurso de acceso voluntario y de carácter público, en el que la administración rebaja sus tarifas o sus importes y, por lo tanto, no es motivo de cuestionamiento los efectos que ello pueda acarrear sobre la rentabilidad de la empresa.

Por otro lado, debido a que la empresa hace referencia al caso particular del centro de Gipuzkoa el árbitro se pronuncia al respecto, aclarando que todo procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo motivado por una situación económica negativa deberá de considerar a la empresa como objeto de estudio y no a un centro de trabajo determinado; refiriéndose en este caso a una abundante



jurisprudencia en materia y citando particularmente la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 23 de mayo de 2014.

En cuanto al análisis exhaustivo de las cuentas de pérdidas y ganancias de los ejercicios que van desde el año 2010 hasta el 2014, efectivamente a primera vista no se identifican cuatro años de ejercicios contables con pérdidas cuantiosas; más de dos millones y medio de euros en cuatro años, siendo estas las siguientes:

Ejercicio	Resultados (pérdidas)
2011	(482,000.00) €
2012	más de (200,000.00) €
2013	casi (1,200,000.00) €
2014	un estimado de (750,000.00) €

Ahora bien, al estudiar los parámetros económicos y financieros de las cuentas anuales, particularmente la evolución de las ventas, el árbitro se refiere a una política financiera empresarial «suicida»; hablando en términos económicos. Por consiguiente, se identifica una gestión y una política empresarial de inversión financiera que provoca resultados completamente adversos; los cuales se estiman se revertirán en beneficios a corto o mediano plazo.

Así pues, en el expediente se expone como punto de partida la cuenta de pérdidas y ganancias del ejercicio 2010, identificando ingresos ordinarios por motivo de ventas de unos 36,660,785.00 €, con un resultado de explotación positivo de 1,283,078.00 €, unos gastos financieros de alrededor de 600,000.00 € y un resultado final del ejercicio de unos 500,000.00 € de beneficio o ingresos netos. Seguidamente, durante los siguientes ejercicios contables las ventas evolucionaron de forma creciente desde el año 2011 hasta el año 2014, en donde llega casi a triplicarse el volumen de ventas del año 2010 alcanzando unos 90,151,876.00 €. Sin embargo, como bien reflejan sus estados financieros, la empresa incurrió en pérdidas superiores a los dos millones y medios de euros.



De todo ello se desprenden dos hechos curiosos y particulares que constituyen un criterio a tomar en cuenta al momento de llevar a cabo este tipo de análisis financieros. En primer lugar, se presenta la particularidad de un incremento anual consecutivo sobre las ventas con ejercicios contables que, de igual forma, finalizan consecutivamente en estado de pérdidas. En segundo lugar, que pese a presentarse periodos consecutivos de pérdidas, ello no se vincula o evita un incremento de las ventas durante el siguiente periodo.

Dicho todo esto, es notorio y verificable que ambas situaciones no se relacionan entre sí. Es decir, que el resultado final del ejercicio no se corresponde con la rentabilidad económica que arroja directamente las ventas de la empresa; sino que, por el contrario, el resultado final del ejercicio obedece más bien a la caída de la rentabilidad financiera y a la gestión particular de su dirección ejecutiva.

Finalmente, se exponen los motivos que se identifican y dejan en evidencia la mala gestión financiera de la empresa durante el periodo 2010 - 2014. En primer lugar, el valor de los arrendamientos financieros de los elementos de transporte se incrementó en más del 200%. En segundo lugar, los gastos financieros se incrementaron en un 453%. En este sentido, si bien pudiese alegarse que se trata de inversiones que contribuyen al funcionamiento de la empresa, no deja de considerarse todo ello como producto de una mala gestión financiera, debido a que siempre existirán otras vías para acceder a tales recursos como, por ejemplo, la tesorería propia de la empresa, la ampliación de capital, el aporte de inversión propia de los accionistas de la empresa o cualquier tipo de subvención proveniente de la administración del Estado.

4.3.1.5 Resultados y consideraciones finales del árbitro

En virtud de todo lo que se ha tratado dentro del expediente y de los fundamentos de derecho que se han expuesto, el árbitro se refiere a las siguientes consideraciones relevantes sobre las cuales se ha tratado y evaluado la solicitud:



- a) El procedimiento se ha instado en un único centro de trabajo; Gipuzkoa. Por lo tanto, se considera que es el único centro que, se supone, presenta la necesidad de inaplicar las condiciones de trabajo determinadas.
- b) Las pérdidas actuales en las que incurre la empresa no ponen en riesgo la viabilidad económica de la empresa, ni la estabilidad laboral de los trabajadores que suscriben el convenio.
- c) Las pérdidas de que presenta la empresa no responden a una situación de mercado, sino que por el contrario vienen a ser producto de decisiones tomadas de forma consciente y deliberada por parte de la dirección ejecutiva de la propia empresa.

Por consiguiente, el árbitro y su comité concluyen que, no se identifica la concurrencia de ninguna de las causas previstas en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y, como consecuencia de ello, se dictamina que no procede la inaplicación de las condiciones de trabajo pretendidas por la empresa, en cuanto a la modificación de: a) Jornada de trabajo, b) Régimen de trabajo a turnos y c) Sistema de remuneración y cuantía salarial, del convenio colectivo en vigencia.

4.3.2 Caso de estudio sobre la comprobación de disminución persistente y la admisión del descuelgue por causas económicas

Ya para terminar, vamos a estudiar un segundo caso para complementar el análisis que venimos llevando a cabo. Esta vez, se trata de la Decisión de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos contenida en el Expediente Nro 08/2013 de inaplicación del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales y Limpieza Industrial para la Comunidad Autónoma de Cantabria (B.O.C. Nro 206, de 27 de octubre de 2011).



4.3.2.1 Pretensiones de la empresa y documentación financiera presentada

La solicitud estaba orientada hacia la inaplicación del incremento salarial del 5,4% previsto para el año 2013. Además, la empresa solicita la inaplicación de mejoras voluntarias previstas en el convenio vigente para entonces, relativas al complemento de las prestaciones de incapacidad temporal (IT). Por último, se solicita que la inaplicación se lleve a cabo durante el periodo de un año, a partir del 1ro de enero de 2013; lo cual afectaría al total de los trabajadores de la empresa.

Dentro de la documentación que se adjuntó a la solicitud, como era de esperarse, figuran las cuentas de pérdidas y ganancias, así como los balances generales de los ejercicios 2011 y 2012 de la empresa. Además, se anexa la relación del pago del Impuesto de Sociedades de 2010 y 2011; del Impuesto sobre el Valor Añadido (I.V.A.) 2011 y 2012 y primer trimestre de 2013. Esto último, constituye un dato comprobatorio de suma importancia; como bien veremos más adelante.

Así pues, luego de tratar asuntos particulares del caso dentro del expediente y relacionados con la verificación del cumplimiento de los procedimientos previos y, además, sobre temas de competencia y de otras cuestiones que no resultan de nuestro interés en estos momentos; llegamos al Séptimo punto, dentro del cual se atienden los fundamentos de derecho relacionados con la situación negativa de la empresa y sus mecanismos de verificación o comprobación.

4.3.2.2 Mecanismos empleados para la comprobación de disminución persistente

En este sentido, se hace constar que durante el año 2011 efectivamente la empresa entró en un periodo de pérdidas, finalizando su ejercicio ese año con un saldo negativo de 12,341.59 €, el cual se sostuvo durante el ejercicio del periodo 2012 al finalizar su ejercicio con pérdidas de 108,232.15 €. Además, ya para el primer trimestre del año 2013 el saldo negativo estaba en 892.69 €; es decir, ya se



comenzaban a reflejar las pérdidas del ejercicio de ese año. Además de estos resultados negativos sobre los ejercicios 2011 y 2012, como bien sabemos, es necesario verificar el comportamiento de las ventas; es decir, la rentabilidad económica de los ingresos ordinarios.

En este sentido, de las cuentas de pérdidas y ganancias presentadas por la empresa, se identificó que ciertamente se ha venido presentando un descenso interanual sobre el comportamiento de las ventas del 22,1% para 2011 y del 10,9% para el ejercicio 2012. Además, los datos previsionales indicaban una caída de las ventas respecto al mismo periodo del año anterior de, por lo menos, 19,6%.

Ahora bien, el hecho importante que hemos identificado en esta oportunidad, tiene que ver con el hecho de que, para verificar si efectivamente se ha venido presentado un descenso de los ingresos de la empresa por motivo de las ventas y la prestación de servicio, esto también ha de quedar reflejado sobre el comportamiento de las retenciones del impuesto I.V.A.; debido a que, la evolución de la base imponible del I.V.A., la cual se puede deducir a partir de la relación de conciliación y el pago de tal impuesto, constituye un indicador que permite conocer la evolución de la facturación ordinaria de la empresa.

En relación al caso de estudio, la comisión identificó que la base imponible del I.V.A. devengado acreditaba la disminución persistente del volumen de las ventas de forma interanual u durante los últimos cinco trimestres de cada ejercicio; es decir, los trimestres uno, dos, tres y cuatro de 2012 y el primer trimestre del año 2013.

Por otro lado, además de todo ello, también hemos identificado por medio del caso de estudio que, en circunstancias como las que se presentaron en aquella oportunidad, las causas productivas que pueden motivar un descuelgue están íntimamente relacionadas con la causa económica; debido a que, la reducción del nivel de ingresos ordinarios o ventas, se supone, obedece a una disminución de la demanda de los bienes y servicios que ofrece la empresa.



Por consiguiente, además de la disminución del volumen de las ventas, la comisión identificó que el contrato con el cliente acordado para el periodo 2013, en enero, tiene un importe de 960,000.00 €; mientras que el contrario del periodo anterior, enero 2012, reflejaba un importe de 1,168,300.48 €. Es decir, dicho de otra manera, la demanda de servicios para el año 2013 cayó en un 18% con respecto al año anterior. Este hecho, sin duda alguna, sustenta y acompaña la causa económica que motiva la solicitud de descuelgue de las condiciones de trabajo anteriormente expuestas.

4.3.2.3 Resultados y consideraciones finales de la comisión

En cuanto a los resultados de la solicitud, la comisión alcanzó consenso mayoritario para estimar la inaplicación de las condiciones de trabajo pretendidas por parte de la empresa, considerando la evolución de los gastos en cuanto a la ocurrencia de causas económicas debido al sostenimiento de pérdidas persistentes en los últimos dos ejercicios contables, sobre los ingresos ordinarios o ventas y, por consecuencia de ello, la evidente necesidad de reducir los costes para apalea y superar la situación económica negativa que atraviesa la empresa. Sin embargo, la inaplicación se admitió de forma parcial; esto debido a los siguientes motivos que expone la comisión:

En primer lugar, con respecto al complemento de las prestaciones de incapacidad temporal (IT) derivada de la enfermedad común y a los accidentes no laborales, la comisión consideró inadmisibles las solicitudes de descuelgue de tales condiciones; debido a que no se encontró incidencia real alguna sobre la situación económica que atraviesa la empresa.

Por otro lado, en segundo lugar, debido al periodo de inaplicación para el que se pretende inaplicar las condiciones de trabajo previstas y la fecha en la que se dictamina la sentencia; la cual se produce a mitad del periodo que se especifica en la solicitud. En este sentido, no es posible inaplicar condiciones de retroactividad y la comisión hace referencia al principio de irretroactividad que se establece en el



artículo 2.3 del Código Civil Español¹⁵; además de hacer mención al artículo 9.3 de la Constitución de España¹⁶ y a determinada jurisprudencia en materia.

Así pues, finalmente la comisión declara que procede la inaplicación parcial de las condiciones salariales y mejora de la acción protectora de la Seguridad Social que se establecen en el Convenio Colectivo de la empresa de limpieza de edificios y locales y de limpieza industrial, dando lugar a los nuevos términos del convenio que se pretendían, exceptuando el complemento de las prestaciones de IT y desestimando absolutamente la posibilidad de retroactividad sobre el descuelgue salarial. En este sentido, las nuevas condiciones de trabajo quedaron establecidas en los siguientes términos:

1. Reducción del 5,4% de los conceptos retributivos salariales contenidos en del Convenio Colectivo de aplicación.
2. Desestimar la Inaplicación del complemento de incapacidad temporal derivado de contingencias comunes y profesionales.
3. El período de inaplicación de la medida abarcará desde la fecha de la presente Decisión hasta el 31 de diciembre de 2013.

De esta manera, damos por terminado nuestra revisión general del repertorio legislativo en materia de inaplicación de convenios colectivos por causas económicas y el análisis particular de dos casos de estudio que se llevaron a cabo a modo de ejemplificar todo lo que hemos identificado y considerado de especial relevancia, en función de los objetivos de la investigación.

Por consiguiente, a continuación, para cerrar este apartado vamos a discutir brevemente sobre el objetivo de la investigación y nuestros hallazgos; todo ello, por

¹⁵ **Código Civil - Artículo 2.3:** «Las leyes no tendrán efecto retroactivo si no dispusieren lo contrario».

¹⁶ **Constitución Española – Artículo 9.3:** La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.



medio del registro de nuestras observaciones y consideraciones generales al respecto, para de esta manera dar por concluido nuestro trabajo.

4.4 Discusión sobre los resultados

Ahora bien, por medio de todo lo anteriormente expuesto, se logró identificar y analizar cómo se ha venido interpretando y empleando, la denominación de «situación económica negativa» y su mecanismo de comprobación de «disminución persistente»; por consiguiente, a continuación, vamos a tratar y a discutir un poco sobre aquellos aspectos que consideramos relevantes y, de cierto modo, determinantes para atender de forma adecuada la ocurrencia de causas económicas, el análisis del estado financiero de la empresa y la correcta identificación del origen de la situación económica que atraviesa la empresa.

Todo ello, con la finalidad de resumir y enmarcar los resultados de nuestro análisis. En este sentido, para comenzar queremos listar algunas consideraciones de tipo general, las cuales consideramos de carácter determinante.

4.4.1 Consideraciones generales

Recapitulando:

1. El artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores le permite a la dirección de la empresa acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo estatuario cuando se pueda verificar que, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción la empresa se encuentra en una «situación económica negativa». En este sentido, las condiciones sobre las que se permite llevar a cabo este tipo de modificaciones serán: 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, los sistemas de trabajo y de rendimiento, las funciones de los puestos de trabajo y sobre las mejoras voluntarias en cuanto a la seguridad social.

2. Las modificaciones sustanciales deberán de respetar los principios y los fundamentos de derecho de los trabajadores y de la empresa, así como todas las obligaciones incluidas dentro del ámbito de aplicación de convenios colectivos. Por otro lado, las modificaciones solo tendrán efecto sobre los convenios colectivos en rigor y únicamente dentro del periodo de su vigencia. Además, la inaplicación de cualesquiera de las condiciones de trabajo que se permiten, así como lo que de ello se derive, en ningún caso tendrá efecto retroactivo.
3. Para solicitar la modificación sustancial de condiciones de trabajo colectivas, que se determinan en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, o lo que es lo mismo a solicitar la inaplicación del convenio colectivo, previamente se deberá de haber completado un periodo de consultas entre ambas partes. De no existir acuerdo entre las partes durante el periodo de consultas, entonces se pasará a una instancia superior extrajudicial para la solución de discrepancias. De igual modo, de no lograr acuerdo en la instancia extrajudicial, se acudirá a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o a las instancias equivalentes a nivel autonómico.
4. Si se pretenden modificar condiciones de trabajo que afecten el régimen salarial previsto dentro del convenio colectivo en vigor, se deberá constatar que la empresa presenta una disminución persistente en sus ingresos ordinarios o ventas; o bien se deberá constatar que la aplicación del convenio afecta o afectará la situación económica de la empresa de forma significativa y, como consecuencia de ello, también incidirá sobre la conservación del empleo. Por lo tanto, la inaplicación del régimen salarial supone constituir un instrumento jurídico que evita el descuelgue salarial; es decir, el despido colectivo.



5. El artículo 82.3 establece que se entiende por causas económicas cuando de los resultados del ejercicio contable de la empresa se desprenda una «situación económica negativa», en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la «disminución persistente» de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
6. Se entiende por inaplicación de las condiciones de trabajo al hecho de dejar sin efecto cualesquiera de las condiciones de trabajo que determina el artículo 82.3, dicha inaplicación implica una modificación de las condiciones de trabajo y el dictamen exacto de las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa, así como su duración, la cual no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.
7. La inaplicación de las condiciones de trabajo tendrá efecto a partir del momento en el que se suscribe o se dictamina el acuerdo o la solución, respectivamente; su efecto es hacia el futuro y de carácter temporal. Por lo tanto, la norma exige fijar su periodo de duración.
8. La inaplicación de las condiciones de trabajo, en ninguno de los casos, podrá atentar en contra de los derechos u obligaciones naturales y consumados por parte de los trabajadores o de la empresa. Tampoco podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa.



4.4.2 Sobre la situación económica negativa

Como hemos visto, la ley se refiere a una situación económica negativa cuando la empresa atraviesa por una disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas; entendiéndose que, en todo caso, se considerará persistente si durante dos trimestres consecutivos tales ingresos ordinarios correspondientes a cada trimestre se presentan inferiores a los registrados durante el periodo anterior, para el mismo periodo trimestral.

En primer lugar, para ello, es necesario puntualizar dentro de la documentación todos aquellos informes auditados relacionados con el estado financiero de la empresa, particularmente el balance general y la cuenta de pérdidas y ganancias. Por medio de estos documentos, podremos evaluar los resultados y la gestión comercial - operativa de la empresa, así como también los resultados y la gestión financiera de su dirección ejecutiva.

En este sentido, la empresa puede atravesar una situación económica negativa como resultado de la gestión general durante todo el ejercicio contable; sin embargo, por un lado, la situación negativa puede ser producto de una mala gestión financiera y de las políticas de endeudamiento de la dirección ejecutiva de la empresa; o bien de inversiones que generarán beneficios a corto o mediano plazo, pero a cambio de un fuerte impacto negativo sobre la economía de la empresa antes de que ello ocurra. En casos de esta naturaleza, por lo general, hemos identificado que no se considera que la empresa concurre en causas económicas.

Por lo tanto, de ello se desprende que, que se considera que la empresa concurre en causas económicas cuando la situación económica negativa que atraviesa la empresa viene a ser el resultado de la caída de la demanda de sus bienes y servicios, o del incremento de los costes directos e indirectos de operación o, como consecuencia de todo ello, debido a la caída de la rentabilidad económica de las ventas. Todo ello, bajo el criterio de «disminución persistente».

4.4.3 Sobre la disminución persistente de los ingresos ordinarios

La disminución persistente de los ingresos ordinarios o ventas y su mecanismo de comprobación lo podemos ejemplificar rápidamente citando el Laudo Arbitral del día 26 de julio de 2017, de Barcelona, emitido por la Dra. Abella Mestanza quien fuera designada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para atender la solicitud de la empresa para inaplicar determinadas condiciones de trabajo, alegando para ello la concurrencia de causas económicas y productivas. Para entonces la empresa mostró por medio de sus estados financieros que los ejercicios 2014 y 2015 obtuvieron resultados de explotación negativos de 72,634.55 € y 219,923.06 € respectivamente.

Si embargo, el árbitro logró determinar por medio de la revisión exhaustiva de las cuentas de pérdidas y ganancias de empresa que los resultados de sus ingresos ordinarios fueron positivos desde 2012 a 2015, con los importes de 395,730.76 €, 212,522.49 €, 22,613.77 € y 78,741.18 €, respectivamente. Así pues, al llevar a cabo la comparativa entre dos trimestres consecutivos y correspondientes a los ejercicios 2015 y 2016, efectivamente, no se logró apreciar o identificar la condición de persistencia en la disminución de sus ventas, sino que por el contrario se encontró un repunte al alza de las ventas de un 3,6% durante el 4to trimestre del año 2016, con respecto al mismo periodo del ejercicio anterior. El mecanismo de comprobación que se empleó para determinar ello, se muestra a continuación.

Ventas	2016	2015	Variación (%)	Diferencial €
4to trimestre	2,142,451.55	2,068,074.48	+3,60% ✘	74,380.07 €
3er trimestre	1,420,548.24	1,930,935.25	-26,43% ✔	(510,787.01) €

Por consiguiente, al árbitro concluyó que no se aprecia la concurrencia de causa económica consistente que permita atribuir a ello las razones de la situación económica negativa de la empresa; debido a que, la disminución persistente a la que hace referencia la empresa no tiene su origen sobre la rentabilidad económica de las ventas o sobre sus ingresos ordinarios.



Ahora bien, de todo ello se deduce que, la disminución persistente a la que se refiere la ley tiene que ver única y exclusivamente con la evolución de los ingresos ordinarios por motivos de las ventas de la empresa y en ningún momento podrá considerarse la situación de pérdidas persistentes del ejercicio contable en lugar de ello. Por lo tanto, en este sentido, pareciera haber algo de confusión dentro de la generalidad de las exposiciones de motivos y la demostración, por parte de la empresa, en lo que se refiera a pérdidas persistentes y disminución persistente.



5 Conclusiones

1. La inaplicación de los convenios colectivos es un instrumento pensado para garantizar que la mayor medida posible el sostenimiento del empleo cuando la situación económica que atraviesa la empresa por motivos externos desfavorece las expectativas que se tienen para futuro con respecto a la continuidad de las actividades regulares que se venían llevando a cabo.
2. Con la última reforma laboral este instrumento se vio favorecido debido a que se ampliaron las causas que permiten motivar la solicitud de la inaplicación de un convenio colectivo en vigencia; así pues, además de la causa económica ahora se consideran también causa productivas, técnicas y organizativas. Por consiguiente, de esta manera las empresas cuentan con un mayor margen de maniobrabilidad a la obra exponer las razones que motivan descolgar determinadas condiciones de trabajo reguladas en el convenio colectivo en rigor.
3. Cuando las empresas pretenden descolgar condiciones de trabajo relacionadas con el sistema de remuneración y cuantía salarial, la primera causa que se deberá de tener en cuenta la causa económica; por consiguiente, se deberá comprobar que existe disminución persistente en los ingresos ordinarios de la empresa o ventas.
4. Se deberá verificar que la rentabilidad económica de las ventas ha dejado de producir ingresos brutos de explotación. En este orden de ideas, hemos identificado que un gran número de empresas motiva su solicitud descuelgue aun cuando la rentabilidad económica de la empresa desfavorable, confundiendo la gestión comercial y económica de la empresa con la gestión financiera, las políticas de endeudamiento y los compromisos con terceros.
5. El ordenamiento jurídico en general pone en todo momento los intereses de los trabajadores sobre los intereses particulares de los empresarios; por consiguiente, en ningún caso se podrá pretender alegar una situación



económica negativa por razones financieras. Por lo tanto, no bastará con demostrar que la empresa concurre o a atraviesa un estado de pérdidas, sino que más bien deberá demostrarse, por medio del análisis financiero de los documentos auditables de la empresa, que dicho estado de pérdidas se debe única y exclusivamente a la caída de la demanda de los bienes y servicios que vende empresa, producto del incremento de los costes directos o indirectos de producción. Es decir, como consecuencia de la caída de la rentabilidad económica o bien, producto de causas externas a la empresa que en definitiva afecten su economía.

6. Otro aspecto importante que se ha de resaltar tiene que ver con el carácter de irretroactividad de los procedimientos o de los resultados de la inaplicación del convenio colectivo. En ninguno de los casos, se podrá dar carácter retroactivo directamente sobre las decisiones, ni tampoco se permitirá que esto ocurra de forma implícita como consecuencia de los resultados del proceso. Por lo tanto, no solo se desestima el carácter de retroactividad dentro de la solicitud, sino que también se considera al momento de proceder con el descuelgue; es decir, que la duración del descuelgue y de las nuevas condiciones de trabajo comenzarán a entrar en rigor inmediatamente después de emitir la sentencia y, por lo tanto, no se podrán considerar efectos retroactivos sobre la solicitud del descuelgue.
7. Como consecuencia de esto último, hemos identificado que las empresas estiman inadecuadamente el periodo para el cual quieren llevar a cabo la inaplicación, estimando inadecuadamente el tiempo que se requiere para llegar a un acuerdo y, en otros casos, para emitir sentencias; quedando entonces los periodos pretendidos significativamente reducidos al periodo que va desde la decisión hasta la fecha prevista para desactivar el descuelgue y volverlo a condiciones regulares de trabajo. Ahora bien, por lo general, esto suele ocurrir, sobre todo en los procedimientos relacionados con las solicitudes de descuelgue de convenios colectivos a nivel sectorial.



8. Finalmente, con toda la información y los argumentos basados en la evidencia y en la norma legal que hemos reunido hasta aquí, podemos concluir que la norma legal considera que una empresa atraviesa una situación económica negativa cuando su rentabilidad económica sobre las ventas deja de arrojar beneficios y los costes de producción se incrementan a tal punto que la empresa y sus trabajadores consideran la necesidad de trabajar en conjunto para mitigar los efectos económicos negativos y de manera apalancar una solución que permita conservar el empleo, recuperar las cuentas volver a la normalidad dentro de un periodo de tiempo prudente y acorde con la situación.

Ahora bien, luego de revisar la inaplicación del convenio colectivo por situación económica negativa y estudiar algunos fundamentos de derecho, en cuanto a la comprobación de la disminución persistente de los ingresos ordinarios, como propuesta de mejora para el descongestionamiento del sistema jurídico – administrativo y, además, para dar celeridad a los procesos relacionados con la solicitud de descuelgue por causas económicas se propone elaborar un procedimiento particular para el descuelgue del sistema de remuneración y cuantía salarial que permita consignar, junto a la solicitud y la documentación correspondiente, el ejercicio resuelto de lo que se refiere a la comprobación de una disminución persistente de los ingresos, relacionada con la caída de la rentabilidad económica producto de factores externos a la empresa; la cual debería de ser elaborada y suscrita por un auditor contable colegiado.

6 Referencias bibliográficas

- Candela, M. J. (2015). La Reforma Laboral de 2012 y su influencia en la Negociación Colectiva a Nivel Empresarial en la región de Murcia. España.: Universidad de Murcia. Facultad de Ciencias del Trabajo. Tesis Doctoral.
- Cruz Villalón, J. (2012). El descuelgue de condiciones pactadas en convenio colectivo tras la reforma de 2012. España: Revista de derecho social, Nro 57. Sevilla.
- Gómez Aranda, R. (2012). Derecho Laboral I. México: Red Tercer Milenio S.C. Primera Edición. ISBN 978-607-733-127-8.
- Llerena, L. (04 de 02 de 2009). Los convenios colectivos en España tipología, contenidos y análisis de su aplicación. Obtenido de Laboral Social: <https://vwww.laboral-social.com/convenios-colectivos-espana-tipologia-contenido-analisis-aplicacion.htm#:~:text=Los convenios colectivos son los,otr0%2C regular la paz laboral.>
- Llompert Bennàssar, M. (2013). Alcance de la reforma laboral en materia de salario. España: Revista Temas Laborales, Nro 122 (45-78).
- López López, J. (2014). Descuelgue del convenio colectivo y cambio de unida aplicativa (2012): una interpretación acorde con el modelo constitucional. España: Editorial de La Ley Wolters Kluwer Revistas, Nro 4, Sección Doctrina, Tomo 1. (1-15).
- López, F. (30 de 04 de 2019). Ingreso bruto. Obtenido de Econopedia: <https://economipedia.com/definiciones/ingreso-bruto.html>
- Medina López et. al., C. (2010). Una propuesta metodológica para la realización de búsquedas sistemáticas de bibliografía. ISSN: 1989-9068: Working Papers on Operations Management Vol 1, N° 2 (13-30).
- Navaroo Domenichelli, R. (2009). Los convenios colectivos en España: tipología, contenidos y análisis de su aplicación. España: Acción sindical y formación profesional de los trabajadores a través la negociación colectiva.
- Sevilla Arias, A. (31 de 10 de 2015). Estados financieros. Obtenido de Econopedia: <https://economipedia.com/definiciones/estados-financieros.html>
- Sicre Gilabert, F. (2016). La negociación colectiva: el convenio colectivo y demás acuerdos colectivos. España: Colegio de Graduados Sociales de Cádiz. Inspectoría Trabajo y Seguridad Social. Libro V.



Thayer Arteaga, W. (1989). El trabajador en la historia del derecho laboral chileno. Chile: Revista Chilena de Derechos, Vol. 6. (763-776).

6.1 Normativa legal

Real Decreto 1362. (2012). Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. España: Boletín Oficial de Estado, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Real Decreto Legislativo 2. (2015). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. España: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Real Decreto Ley 3. (2012). Real Decreto, Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. España: Boletín Oficial del Estado.

Real Decreto 429/2013, de 14 de junio, por el que se establecen las bases reguladoras de las compensaciones económicas a los árbitros designados por la CCNCC en relación con la inaplicación de las condiciones de trabajo de los convenios colectivos (BOE 02/07/2013).

6.2 Jurisprudenciales

Sentencia del Tribunal Supremo 439/2019 de 11 de junio de 2019, sobre la inaplicación del convenio colectivo. Unipost, S.A. Desplazamiento de la fecha de abono de la paga de Navidad desde el 15 de diciembre de 2016 al 30 de enero de 2018, así como fraccionamiento del pago de las nóminas mensuales en dos partes equivalentes al 50% de su cuantía, con desplazamiento de su abono. No hay posibilidad de descuelgue o inaplicación en aquellas materias retributivas distintas del sistema de remuneración y cuantía salarial, pues son las únicas a las que se refiere expresamente la norma. El sistema de remuneración está conformado por los criterios o reglas que fijan los distintos conceptos retributivos o la estructura salarial y la manera de percibir los mismos, pero nunca se refieren a la fecha de pago por la prestación del trabajo, pues en otro caso el legislador habría optado por referir "la fecha de pago del salario y de los demás conceptos retributivos". Por tanto, el aplazamiento de la fecha de pago de la paga extraordinaria de Navidad, así como del abono del salario pactado, no son materias susceptibles de incardinarse en el sistema de remuneración, motivo por el cual no caben dentro del mecanismo previsto en el artículo 82.3 del ET. La percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida, no puede tener encaje en dicho precepto, ya que se encuentra dentro de los derechos básicos de la relación de trabajo que el artículo 4.2 f) del ET reconoce a los trabajadores,

cuya liquidación y pago no podrá exceder de un mes (art. 29 ET). Por lo que se refiere a las pagas extraordinarias, el artículo 31 del ET concreta que una de las dos gratificaciones extraordinarias a las que tiene derecho el trabajador es con ocasión de la fiesta de Navidad, pudiendo ser prorrateadas las pagas en 12 mensualidades, preceptos acordes con el mandato contenido en el artículo 12 del convenio n° 95 de la OIT.

Sentencia 37/2019 de 8 de marzo de 2019, sobre el conflicto colectivo. Modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo. Ingeniería de Proyectos NIPSA, S.A. Reducción salarial, suspensión del complemento de incapacidad temporal y reducción de la jornada intensiva en el mes de agosto. Estimación parcial: se rechazan la excepción de falta de representación del letrado de la Comisión Negociadora por cuanto que se trata de un defecto subsanable y fue subsanado en tiempo y forma. Por otro lado, se descarta la existencia de mala fe en la parte empresarial, pues existió una voluntad negociadora, se atendieron propuestas y contrapropuestas y se fijó de un modo claro y concreto la posición de la empresa. No se considera que la falta de firmas de las actas se deba únicamente a la actuación de la empresa. En cuanto al fondo, la Sala estima la existencia de pérdidas actuales, pasadas y previstas que justifican las medidas impugnadas. No obstante, lo anterior, al haber finalizado sin acuerdo el procedimiento de inaplicación del Convenio Colectivo, no pueden imponerse de forma unilateral medidas que supongan una reducción de los salarios respecto del convenio sectorial, aun cuando éste pierda posteriormente su vigencia ultraactiva, por cuanto que dichas medidas no fueron objeto del procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que se negoció de forma paralela al de inaplicación.

Sentencia de la Sala de lo Social del TS de 15/09/2015 (Rec. 218/2014), por la que se confirma la sentencia de la Audiencia Nacional n° 219/2013, de 9 de diciembre, anulando la Decisión dictada por la CCNCC el 28 de junio de 2013 en el expediente de inaplicación de condiciones de trabajo 06/2013 presentado por la empresa AIR EUROPA LINEAS AÉREAS, S.L.U., en base a la no posibilidad de abrir nuevos procedimientos de descuelgue posteriores a otros no consumados si no median nuevas causas o nuevas propuestas de inaplicación.

Sentencia 3475/2015 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 7 de julio. Rec. 206/2014, por el que se desestima recurso interpuesto por la empresa ARIETE SEGURIDAD, S.A., contra la sentencia del TSJ de Madrid del 28/02/2014, por la cual se declaraba parcialmente la nulidad del acuerdo de descuelgue del Convenio colectivo de empresas de seguridad privada alcanzado entre la citada empresa y su Comité de Empresa, en la parte del mismo referida a la retroactividad del acuerdo alcanzado. Se declara la irretroactividad de los acuerdos de inaplicación del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de fecha 21/11/2014 (STSJ Sala Social Oviedo 02473/2014; Rec.Supl.0001541/2014), desestimando la demanda interpuesta por la empresa MOREDA RIVIERE TREFILERIAS, S.A., contra la Sentencia del Juzgado de lo Social n° 4 de Gijón,

dictada en los autos seguidos a instancia de la misma, contra su Comité de Empresa, Ministerio de Empleo y Seguridad Social y Ministerio Fiscal , sobre conflicto colectivo derivado de la Resolución aclaratoria de la CCNCC de 10 de octubre de 2013, en relación a la Decisión emitida por esta misma Comisión el 1 de agosto de 2013 en el procedimiento de inaplicación 13/2013 instada en su día por la mencionada empresa, en respuesta a la petición formulada el 23 de septiembre por el Comité de Empresa para aclarar determinados extremos de la Decisión antes mencionada, conforme se refleja en la Sentencia ya citada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias. (Expte Inaplic 13/2013). Sentencia AN Nº 557/2014 - ECLI:ES:AN:2014:557 - Poder Judicial, procedimiento 0000489/2013 seguido por demanda de SINDICATO AUTÓNOMO DE TRABAJADORES DE EMPRESAS DE SEGURIDAD contra APROSER sobre la impugnación del convenio.

Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 19/06/2013, (SAN 2758/2013; Rec 211/2013) relacionada con la empresa AIR NOSTRUM LÍNEAS AÉREAS DEL MEDITERRÁNEO, S.A , anulando la Decisión de la CCNCC de 05/04/2013, en la que se acordaba, por mayoría, que procedía a estimar en parte la solicitud de la empresa, en los términos señalados en la citada Decisión (Expte. Inaplic. 4/2013).

Sentencia del Tribunal Supremo, de 10 de diciembre de 2012, sobre el recurso de casación para la unificación de doctrina que con el núm. 2885/2012 pende de resolución, promovido por el Procurador de los Tribunales don Carlos Blanco Sánchez de Cueto, en nombre y representación de la entidad CASH-PULPÍ, S.A., contra la sentencia, de fecha 16 de febrero de 2012, dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional , en el recurso de dicho orden jurisdiccional núm. 121/2009, en el que se impugnaba el Acuerdo del Tribunal Económico-Administrativo Central (TEAC) de 26 de febrero de 2009, desestimatorio de la reclamación interpuesta frente al acuerdo de imposición de sanción por infracción tributaria formal, que previamente había sido confirmada en vía de recurso de reposición, mediante resolución del Inspector Jefe de la Oficina Nacional de Investigación del Fraude de la Agencia Tributaria de 26 de marzo de 2007.

Sentencia del Tribunal Supremo, de 26 de mayo de 2009, sobre el sentido de que el concepto "territorio de régimen común de artículo 18.2 del Convenio Económico entre el Estado y la Comunidad Foral de Navarra debe considerarse integrado por todo el territorio español que sea distinto del territorio de la Comunidad Foral de Navarra y, en consecuencia, a partir de los datos contenidos en la consulta, GESPAM, S.L. ha de aplicar al Impuesto sobre Sociedades del ejercicio 2005 la normativa estatal. Habiendo sido partes recurridas, la Administración General del Estado y la entidad Iberdrola, S.A., representadas, respectivamente, por el Abogado del Estado y por el Procurador D. José Luis Martín Jaureguibeitia, bajo la dirección de Letrado.

6.3 Laudos y Decisiones administrativas

Laudo emitido el 25/04/2017 por el árbitro designado por el Consejo de Relaciones laborales de Aragón, en el que se dictamina que no procede la inaplicación solicitada sobre condiciones salariales previstas en el Convenio colectivo del sector de Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de Aragón, por la no concurrencia de las causas alegadas. (Disponible en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/A_Informacion/Inaplicacion/CCAA/Laudo_25-04-2017_Aragon_internet.pdf).

Laudo arbitral - Expediente de Inaplicación nº 02/2017 DRA. MARÍA JOSÉ ABELLA MESTANZA, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; como Árbitro designado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en su reunión del día 6 de Julio de 2017, al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 23 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de Septiembre, para la resolución de la controversia sobre inaplicación de Convenio Colectivo iniciada por la empresa XXXXXXXXXX; dicto el siguiente, LAUDO ARBITRAL. (Disponible en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Inaplicacion/Laudo_Expte_2_2017_internet.pdf).

Laudo emitido el 17/02/2016 por el árbitro designado por el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios (ORPRICCE), por el que se desestima solicitud de inaplicación de convenio de empresa. (Disponible en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/A_Informacion/Inaplicacion/CCAA/laudo_17_02_16_PaxsVasco.pdf).

Laudo arbitral – Inadmisión de la solicitud por no cumplir con los requisitos legales previos exigidos. en relación al expediente número 03/2016 de inaplicación de las condiciones salariales establecidas en el Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección (BOE de 24 de mayo de 2014). (Disponible en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Inaplicacion/Decision_CCNCC_Expte_Inaplica_2016_3.pdf).

Laudo emitido el 15/05/2015 por el árbitro designado por el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios (ORPRICCE), por el que se desestima la solicitud presentada por una empresa dado que no concurren las causas previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y que, por lo tanto, no procede la inaplicación de las condiciones de trabajo. (Disponible en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/A_Informacion/Inaplicacion/CCAA/Decision_Inaplic_Pais_Vasco_2015_05_15_laudo.pdf).



Laudo emitido el 27/03/2015 por el árbitro designado por el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios (ORPRICCE), sobre inaplicación de determinadas condiciones de trabajo, de distinto carácter, establecidas en el Convenio Colectivo de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia, de Guipúzcoa (2008-2013), en las condiciones fijadas en este Laudo. (Disponible en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/A_Informacion/Inaplicacion/CCAA/Decision_Inaplic_Pais_Vasco_2015_03_27_laudo.pdf).

Laudo emitido el 11/07/2014 por el árbitro designado por el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios (ORPRICCE), por el que se viene estimar la pretensión formulada sobre inaplicación de determinadas condiciones de trabajo de carácter salarial establecidas en el Convenio Colectivo de Intervención Social de Gipuzkoa (2011-2014). En la parte relativa a los incrementos salariales que deriven para los salarios devengados a partir de la fecha de este Laudo hasta el 31 de diciembre de 2014. (Disponible en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/A_Informacion/Inaplicacion/CCAA/Decision_Inaplic_Pais_Vasco_2014_07_11_laudo.pdf).

Decisión adoptada el 19/09/2013 por la Comisión Arbitral del Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia, por la que se viene a estimar en parte la solicitud formulada para la inaplicación de condiciones de trabajo de carácter salarial establecidas en el Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros (Urbanos y Regular Cercanías) de la Región de Murcia, en las condiciones fijadas en este Laudo. (Disponible en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/D_AspectosNormativos/Sentencias/inaplicacion/Decision_Inaplic_CC_Murcia_2013_09_19_Transporte.pdf).

Decisión de la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, adoptada el 21 de mayo de 2018, por la que se inadmite la solicitud planteada por la empresa sobre inaplicación de las condiciones del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos 2017-2019. (Disponible en: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/A_Informacion/Inaplicacion/CCAA/Castilla_Leon_Decisixn_Desestima_01090389.pdf).