

El IPC de 2010 se sitúa en el 3%. ¿Puede mi empresa acogerse al descuelgue salarial?

Nani García Fernández
Graduado Social. Área Empresarial de
HispaColex

El año 2010 se ha cerrado con un incremento interanual de IPC del 3%. Las causas fundamentales de este repunte en los precios, en comparación con el 0,8% del IPC de 2009, lo encontramos fundamentalmente en el tabaco, bebidas alcohólicas y transporte, con altos incrementos de precio.

Detrás de estos aumentos de precio con contribuciones superiores al 30% al IPC global, nos encontramos también el repunte del precio del petróleo y sus derivados así como las subidas de impuestos y precios de las labores del tabaco. Si se observa el IPC subyacente, su crecimiento interanual es del 1,5%; calculado al eliminar la contribución de alimentos no elaborados y energía.

Tal y como se prevé, durante todo el primer trimestre de 2011 nos vamos a encontrar con valores de IPC altos dado que el alza en el precio de la luz, subida de carburantes, ajustes de transportes y resto de subidas de precios que se ponen en marcha durante el mes de enero, hace previsible que la subida del IPC en el primer trimestre sea superior al 3%.

Estos valores, teniendo en cuenta la situación de la economía actual, son difíciles de asumir, ya que en un salario que ronde los 1.500 euros, la subida media incluidos seguros sociales sería de unos 62 euros mensuales, por lo que la mayoría de convenios colectivos previsiblemente no aplicarán esta revalorización en nóminas para mantener el poder adquisitivo.

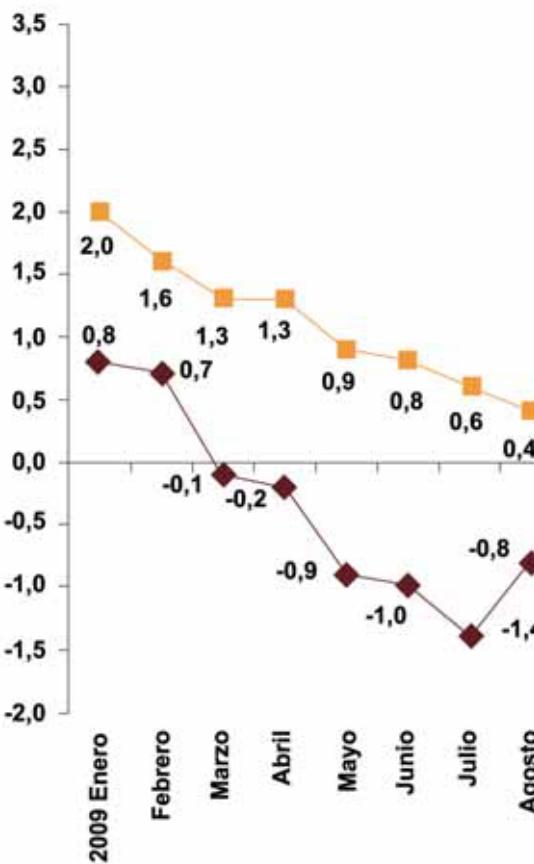
Por este motivo las empresas afectadas por la presente inestabilidad económica se pueden plantear la posibilidad de acogerse a un descuelgue salarial. El mecanismo de la cláusula de descuelgue se utiliza como una concreción de la modificación sustancial de condiciones de trabajo respecto al régimen salarial, que se puede aplicar cuando esté en peligro la estabilidad económica de la empresa y, entonces, es necesario dejar inaplicado el régimen salarial pactado en un convenio colectivo supraempresarial. De esta manera, se modifica la cuantía salarial futura que los trabajadores van a percibir aunque con carácter temporal.

Lo primero que la empresa tendrá que hacer es ver si está regulado en el Convenio Colectivo de aplicación, pues de no ser así, deberá

hacerlo por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores.

Para justificar la necesidad de tomar esta medida, desde la reforma laboral se están admitiendo cláusulas de des-

Evolución anual del IPC Índice general y subyacente



cuelgue salarial no sólo para aquellas empresas que acrediten de una forma objetiva y fehaciente la situación de déficit o de pérdidas mantenidas durante varios ejercicios, sino también para aquellas en las que sin tener estos datos, sea previsible que en el futuro puedan tener dificultades si proceden a la aplicación de las nuevas tablas salariales, tal y como expone la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de fecha 12-04-99. En orden a las causas que justifican el descuelgue se concluye que en el control judicial de estos supuestos, aunque haya que atender por analogía a lo declarado por la jurisprudencia para los EREs y despidos por causas objetivas, ello debe hacerse «atenuando el nivel de exigencia en la gravedad de la situación en proporción a la también menor gravedad de la medida, que aquí es un transitorio descuelgue salarial y no la extinción de contratos» tal y como expresó la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de fecha 25-4-97.

La solicitud deberá realizarse a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo o, en su caso, a los representantes de los trabajadores en un determinado plazo marcado en el acuerdo colectivo y llamado periodo de consultas (normalmente en un periodo comprendido entre 15 días a 3 meses). El empresario de forma unilateral no puede proceder al descuelgue.

Sí que se ha admitido, de acuerdo, entre otras a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de fecha 26-01-04, que, pese a que el artículo 82 del Estatuto

de los Trabajadores exige acuerdo entre empresario y representantes, pueda el empresario proceder al efectivo descuelgue cuando la falta de acuerdo se deba a una evidente falta de voluntad negociadora de los representantes.

En caso de que no se alcanzara un acuerdo, cualquiera de las partes podrá solicitar la aplicación de un procedimiento arbitral que será obligatorio para la otra parte y cuyo laudo arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo, pudiendo ser impugnado en conflicto colectivo ante el orden jurisdiccional social.

El acuerdo de inaplicación salarial deberá determinar con exactitud:

- la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa.
- la programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el periodo de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración.

El acuerdo sobre descuelgue salarial vigente en una empresa resulta aplicable también a los trabajadores que pasen a integrarse posteriormente en su colectivo laboral, aunque sea como consecuencia de una subrogación empresarial (Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de fecha 25-1-05).

Además, el descuelgue no puede ser aplicado retroactivamente, por ello, los salarios devengados hasta la fecha del acuerdo, deben abonarse de acuerdo con el salario establecido en el convenio de aplicación.

Es por tanto, el descuelgue salarial, a pesar de los estrictos requisitos que exige, una solución alternativa a los despidos de los trabajadores, asegurando de algún modo la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

