

# DESCUELGUE SALARIAL

# PASO A PASO

Conozca cómo realizar un descuelgue e inaplicación  
de las condiciones salariales del convenio colectivo

EDICIÓN 2025

Incluye formularios



CONVENIO





# **DESCUELGUE SALARIAL**

Conozca cómo realizar un descuelgue e inaplicación de las condiciones salariales del convenio colectivo

**EDICIÓN 2025**

**Obra realizada por el Departamento de  
Documentación de Iberley**

**COLEX 2025**

Copyright © 2025

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos ([www.cedro.org](http://www.cedro.org)) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web [www.colex.es](http://www.colex.es) un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial.

© Editorial Colex, S.L.

Calle Costa Rica, número 5, 3º B (local comercial)

A Coruña, C.P. 15004

[info@colex.es](mailto:info@colex.es)

[www.colex.es](http://www.colex.es)

I.S.B.N.: 979-13-7011-165-6

Depósito legal: C 846-2025

# SUMARIO

<b>0. INTRODUCCIÓN</b> .....	9
<b>1. MARCO LEGAL PARA LA POSIBILIDAD DE DESCUELGUE DE LAS CONDICIONES DEL CONVENIO</b> .....	15
1.1. Descuelgue en base al art. 82.3 del ET .....	15
1.2. Descuelgue regulado por cláusula convencional .....	19
1.2.1. Contenido mínimo de los convenios .....	19
1.2.2. Cláusulas de descuelgue salarial de los convenios colectivos. . .	20
<b>2. ¿QUÉ ES UN DESCUELGUE DE LAS CONDICIONES DEL CONVENIO? ¿Y UN DESCUELGUE SALARIAL?</b> .....	31
2.1. Delimitación del concepto de inaplicación del convenio colectivo o descuelgue de las condiciones de convenio. ....	31
2.1.1. Diferencias entre modificación sustancial y descuelgue. ....	33
2.1.2. Medidas sobre las que se puede hacer un descuelgue de las condiciones de convenio .....	37
2.2. Concepto de descuelgue salarial .....	41
<b>3. ¿CUÁNDO PUEDE REALIZARSE UN DESCUELGUE SALARIAL?</b>	43
<b>4. ¿QUÉ CAUSAS PERMITEN EL DESCUELGUE SALARIAL? ¿CÓMO SE ACREDITAN?</b> .....	45
<b>5. PROCEDIMIENTO PARA EL DESCUELGUE SALARIAL</b> .....	49
5.1. Iniciación del procedimiento de descuelgue .....	49
5.1.1. Interlocutores sociales: comisión negociadora .....	49
5.1.2. Comunicación escrita y su contenido de mínimos. ....	54
5.2. Período de consultas. ....	55
5.2.1. Duración y claves de obligado conocimiento para su desarrollo .	55
5.2.2. Negociación de buena fe y acta de las reuniones realizadas . . .	57
5.2.3. Alternativas durante el proceso: sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje .....	61
5.2.4. Resultado del periodo de consultas: acuerdo (o desacuerdo) en las negociaciones .....	67

## SUMARIO

5.2.5. Comunicación a la autoridad laboral . . . . .	75
5.2.6. Comunicación a las personas trabajadoras o sus representantes . . . . .	76
<b>6. REGISTRO DE LAS INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS EN EL REGCON . . . . .</b>	<b>77</b>
<b>7. PERIODO DE INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE CONVENIO Y FINALIZACIÓN DEL DESCUELGUE SALARIAL . . . . .</b>	<b>81</b>
<b>8. ¿CÓMO SE IMPUGNA UN DESCUELGUE SALARIAL? . . . . .</b>	<b>85</b>
8.1. Proceso de conflicto colectivo . . . . .	88
8.2. Impugnación de decisiones y laudos relacionados con los medios de solución extrajudicial de conflictos . . . . .	93
<b>9. JURISPRUDENCIA RELEVANTE Y CUESTIONES CONTROVERTIDAS RELACIONADAS CON EL DESCUELGUE DE LAS CONDICIONES DE CONVENIO . . . . .</b>	<b>99</b>

## ANEXOS.

### FORMULARIOS

Escrito de comunicación a los representantes de los trabajadores del inicio de un periodo de consultas para el descuelgue del convenio colectivo aplicable. . . . .	107
Modelo de acta de apertura para descuelgue de condiciones de convenios colectivos . . . . .	109
Acta de finalización de periodo de consultas con los representantes de los trabajadores con acuerdo sobre descuelgue del convenio . . . . .	111
Acta de finalización de periodo de consultas sobre descuelgue del convenio sin acuerdo . . . . .	115
Modelo de acuerdo de descuelgue salarial . . . . .	117
Modelo de notificación aplicación descuelgue salarial a la comisión paritaria del convenio colectivo (existencia de cláusula de descuelgue) . . . . .	121
Modelo para la solicitud de aplicación de descuelgue salarial a la comisión paritaria (no existiendo cláusula de descuelgue) y acta de desacuerdo. . . . .	123
Modelo de autorización de registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (descuelgue salarial). . . . .	125
Escrito de comunicación por parte de la RLT sobre su intención de impugnar el descuelgue del convenio colectivo. . . . .	127
Escrito a la comisión paritaria para la inaplicación de condiciones de trabajo . . . . .	129
Solicitud a la CCNCC de resolución de discrepancia en inaplicación de convenio colectivo . . . . .	131

# 0. INTRODUCCIÓN

El descuelgue salarial es una figura jurídica que permite a las empresas, en situaciones de crisis económica, inaplicar las condiciones salariales establecidas en los convenios colectivos. Este mecanismo, regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se ha convertido en una herramienta esencial para la supervivencia de muchas empresas, permitiéndoles ajustar sus costes laborales sin recurrir a medidas más drásticas como despidos o cierres.

La reforma laboral de 2012, y sus posteriores modificaciones, han configurado el descuelgue salarial como una opción viable para las empresas que enfrentan dificultades económicas, técnicas, organizativas o de producción. Este proceso debe ser acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y en caso de desacuerdo, puede ser resuelto mediante arbitraje.

El objetivo de este libro es proporcionar una visión detallada y comprensiva del descuelgue salarial, abordando tanto su marco legal como su aplicación práctica. A través de un análisis exhaustivo de la normativa vigente y la jurisprudencia relevante, se pretende ofrecer una guía útil para empresarios, trabajadores y profesionales del derecho laboral.

En los capítulos que siguen, se explorarán los fundamentos legales del descuelgue salarial, los procedimientos para su implementación, y las implicaciones tanto para las empresas como para los trabajadores. Además, se desarrollará la jurisprudencia más relevante para ilustrar cómo se ha aplicado esta figura en diferentes contextos.

Este libro no solo pretende ser una herramienta de consulta, sino también un recurso educativo que permita comprender mejor las dinámicas de la negociación colectiva y las estrategias de gestión laboral en tiempos de crisis.

## **Definición de conceptos clave**

Los tres pilares básicos sobre los que descansa la relación laboral, esto es, el salario, la jornada y las funciones, son susceptibles de ser alteradas mediante la inaplicación por la empresa de las condiciones pactadas en un convenio colectivo. Para ello nos referiremos reiteradamente a tres términos a lo largo de la obra.

El «descuelgue» se refiere a la inaplicación temporal de las condiciones establecidas en un convenio colectivo por parte de una empresa, permitiendo modificar aspectos como jornada, horarios, y salarios. Mientras que el término «**modificación**» se refiere a una alteración de las condiciones de trabajo en principio duradera en el tiempo la inaplicación se refiere a una suspensión temporal de dichas condiciones en tanto o durante el convenio colectivo esté vigente, incluyendo su periodo de ultraactividad.

Por último, el término «**inaplicación**» de las condiciones de trabajo, muy utilizado doctrinal y jurisprudencialmente, desde un punto de vista técnico jurídico, parece más certero que el de «modificación» o «descuelgue» y al que nos referiremos al tratar las materias de posible inaplicación, que no vienen referidas solamente a las de régimen salarial, sino que incluyen, con un criterio imbuido de pragmatismo, otras que en lo esencial son coincidentes con las listadas en el artículo 41 del ET: jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. (STSJ de Madrid, rec. 59/2012, de 14 de diciembre de 2012, ECLI:ES:TSJM:2012:16788).

## Características del descuelgue

La medida de flexibilidad interna objeto de análisis se caracteriza por:

- **Temporalidad:** la inaplicación tiene carácter temporal y no puede superar la vigencia del convenio que resulta aplicable.
- **Proporcionalidad y razonabilidad:** las modificaciones deben ser justificadas, desproporcionadas o injustificadas pueden ser impugnadas.
- **Protección de derechos:** las condiciones que no pueden ser inaplicadas incluyen discriminaciones por razón de género y derechos fundamentales de los trabajadores.
- **Causas:** se podrá proceder a la inaplicación cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y teniendo presentes los términos regulados en el convenio colectivo de aplicación:
  - » Se entiende que concurren causas económicas cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo; estas causas se entenderán que concurren, cuando de los resultados 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, considerándose por tanto que existe una causa objetiva para la inaplicación.

- » Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
- **Comunicación:** la decisión de inaplicación debe ser notificada a los trabajadores y sus efectos se dejan de aplicar mientras se tramita el procedimiento.

## **Diferencias entre la MSCT y el descuelgue**

Otro aspecto crítico que el lector debe tener presente es la diferencia del procedimiento del artículo 41 del ET y el vertebado por el artículo 82.3 del ET objeto de esta obra. El acuerdo de descuelgue, no sólo establecerá las condiciones del convenio a inaplicar, sino que también regulará «con exactitud» las nuevas condiciones de trabajo a aplicar en la empresa. Así pues deviene consustancial que a la inaplicación le siga una concreción precisa y exacta de las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración.

## **Materias afectadas**

Mediante el procedimiento que analizaremos, la empresa podrá inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de trabajo y rendimiento.
- e) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

## **Claves del procedimiento para el descuelgue**

Ya a modo introductorio conviene dar una premisas básicas sobre el procedimiento para la inaplicación de las condiciones salariales de las personas trabajadores. Como analizaremos, el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores fija unas condiciones básicas para la aplicación de una medida extraordinaria y temporal para que, previo periodo de consultas, la empresa reduzca o limite alguno de los derechos recogidos en el convenio colectivo de aplicación.

A modo de esquema que podrá orientar al lector:

- 1. Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de iniciar un procedimiento de descuelgue sobre alguna de las materias del convenio establecidas.**

En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la comisión paritaria del convenio.

- 2. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.**

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente: Memoria explicativa, Cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, Balance de situación y cuenta de resultados y Avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecue a las concretas circunstancias de la empresa.

La empresa deberá acreditar que las causas alegadas son justificadas, proporcionales y contribuyen a mejorar la situación de la empresa y el mantenimiento del empleo.

- 3. En todo caso, las partes, en cualquier momento, podrán acordar la sustitución del período de consultas por el sometimiento expreso a un procedimiento de mediación o arbitraje.**
- 4. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas antes reseñadas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.**

El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

El acuerdo de inaplicación no podrá suponer el 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.

5. En caso de no alcanzar un acuerdo durante el periodo de consultas y fracasar los medios de solución autónoma, el conflicto se resolverá mediante arbitraje o decisión vinculante de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
6. El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la comisión paritaria a los solos efectos de depósito.



# 1.

## MARCO LEGAL PARA LA POSIBILIDAD DE DESCUELQUE DE LAS CONDICIONES DEL CONVENIO

El artículo 82.3 del ET regula el descuelgue salarial, permitiendo la inaplicación de convenios en casos económicos, técnicos o productivos.

### 1.1. Descuelgue en base al art. 82.3 del ET

---

La reforma laboral de 2012 configuró el descuelgue salarial —junto con otras vías de inaplicación del convenio colectivo— como una herramienta para dotar de dinamismo a la negociación colectiva. De esta forma, el artículo 82 de 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, bajo el epígrafe «*Concepto y Eficacia*», en su apartado 3, dispone:

«3. Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- 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.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados 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.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

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. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no 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. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma 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, que 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, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal 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 resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito».

Como vemos, el artículo 82 del ET, establece la eficacia vinculante de los convenios colectivos «durante todo el tiempo de su vigencia», no obstante, como excepción, regula la **posibilidad de inaplicar algunas de las condiciones previstas en el convenio siempre que concurran las causas que establece y que esa inaplicación del convenio se acuerde en el procedimiento allí regulado.**

A modo de recordatorio, merece la pena destacar igualmente:

- **Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo/ Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.** Establecieron que, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, se podría proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas (art. 41.4 del ET) a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando la situación y perspectivas económicas de esta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.
- **Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.** Estableció una serie de modificaciones relativas a la inaplicación del régimen salarial. De forma que, respetando la obligación de todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de los convenios colectivos y durante todo el tiempo de su vigencia, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 87.1 del ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del art. 41.4 del ET, a inaplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, cuando esta tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

- **Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. La reforma laboral de 2012** ha aportado la actual redacción del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la cual, como se verá a continuación, se facilita a las empresas en dificultades la no aplicación del convenio de ámbito superior, aunque no especifica en qué circunstancias económicas podrán acogerse a esta cláusula. En caso de que no exista acuerdo para ese descuelgue, las partes irán a la solución extrajudicial de conflictos y, en su caso, al arbitraje; de no ser así, se recurrirá a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos Nacional o a sus equivalentes autonómicos, que nombrará un árbitro que resolverá en un máximo de 25 días.
- **Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto.** La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el apdo. 4 del art. 41 del ET, en el orden y condiciones señalados para el despido colectivo o las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.
- **Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASEC V).** Se realizan referencias de interés a las comisiones paritarias de los convenios colectivos y respecto a la mediación o arbitraje en los descuelgues de los convenios colectivos.

### **CUESTIÓN**

#### **¿Qué diferencias y semejanzas existen entre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT) y el descuelgue?**

Las causas para una y otra son similares, pues en ambos casos se pretende buscar una solución a un problema por el que atraviesa la empresa que se traduce en dificultades económicas o, sencillamente, en su falta de competitividad, productividad o en necesidades de organización técnica o del trabajo en la empresa. (STS n.º 616/2016, de 6 de julio de 2016, ECLI:ES:TS:2016:3906).

La lista de materias susceptibles de modificación sustancial es abierta, siendo ejemplificativa la contenida en el art. 41.1 del ET, el elenco de materias respecto de las que cabe la inaplicación es cerrado. Las dos tablas son casi coincidentes, si bien el art. 82.3 del ET menciona las mejoras voluntarias de la Seguridad Social, cuya referencia se omite en el art. 41 del ET.

Solo los cambios en las condiciones de trabajo que tengan carácter sustancial quedan sometidos al procedimiento previsto en el art. 41 del ET. Sin embargo, todas las alteraciones de las condiciones de trabajo previstas por el convenio sean sustanciales o no, deben quedar sometidas al descuelgue.

El empresario habrá de acudir al procedimiento previsto en el art. 41 del ET, cuando pretenda modificar condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. Por el contrario, la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del ET. (Art. 41.6 del ET).

La decisión de modificación de condiciones de trabajo, sea de carácter individual o colectivo, compete al empresario, quien puede imponerla aunque no haya acuerdo con la representación legal de los trabajadores. Sin embargo, la inaplicación de condiciones de trabajo no puede llevarse a efecto de forma unilateral por el empresario: es necesario el pacto o el laudo sustitutivo.

Mientras que la duración del descuelgue no puede ir más allá del tiempo de aplicación del convenio, la vigencia de una MSCT no aparece legalmente limitada en su duración temporal.

Hay también diferencias respecto de la impugnación (plazos, modalidad procesal, etc.) y de las consecuencias. En determinados casos de MSCT el trabajador que resultase perjudicado puede rescindir su contrato percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses. (STS, rec. 24/2014, de 17 diciembre 2014, ECLI:ES:TS:2014:5792, y STS, rec. 315/2013, 23 junio 2015, ECLI:ES:TS:2015:3294).

## **1.2. Descuelgue regulado por cláusula convencional**

---

Múltiples convenios colectivos establecen condiciones específicas para la no aplicación del régimen salarial o fijan las denominadas «cláusulas de descuelgue salarial».

Con carácter general se establece que las empresas donde se acrediten unos resultados negativos durante cierto tiempo puedan no aplicar las condiciones salariales que se establecen en convenio. Para ello remitirán la documentación que se estima (Balance y Cuenta de Resultados de dicho año, a modo de ejemplo) a la comisión paritaria, la cual examinará los datos aportados, requiriendo en su caso, la mayor información que precise, dictando seguidamente y en un plazo máximo establecido resolución por la cual se considere o no descolgada de las condiciones salariales a la empresa solicitante.

Los efectos de tal descuelgue se limitarán exclusivamente al período excluido, debiendo la empresa afectada actualizar los salarios de los trabajadores en la forma y porcentaje que para dicho momento esté prevista en el convenio una vez transcurrido dicho período.

### **1.2.1. Contenido mínimo de los convenios**

Sobradamente conocido es que todas las garantías reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores son de contenido mínimo y, por lo tanto, susceptibles de ser mejoradas por convenio colectivo. No obstante, por mandato del apdo. 3 c) del art. 85 del ET, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo (entre otros aspectos):

# DESCUELGUE SALARIAL PASO A PASO

El descuelgue de las condiciones del convenio colectivo, regulado en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, es un mecanismo regulado y controlado que permite a las empresas ajustar temporalmente las condiciones laborales en situaciones de crisis, siempre bajo estrictas condiciones y procedimientos. Dentro de esta posibilidad, el descuelgue salarial es una figura jurídica que se centra en inaplicar las condiciones salariales establecidas en los convenios colectivos para enfrentar dificultades económicas, técnicas, organizativas o de producción.

El objetivo de este libro es proporcionar, a través de un análisis exhaustivo de la normativa vigente y la jurisprudencia relevante, una visión detallada y comprensiva del descuelgue salarial, abordando tanto su marco legal como su aplicación práctica.

Para dotar a la obra de un mayor contenido práctico se añaden formularios de interés.



PVP 18,00 €

ISBN: 979-13-7011-165-6

