

BREVE NOTA A CERCA DE LAS CLÁUSULAS DE DESCUELGUE SALARIAL

La actual crisis ha puesto de manifiesto que cuando una empresa atraviesa dificultades económicas es necesario aligerar costes laborales. Debido a la falta de eficacia de otros mecanismos que permitan a las empresas ajustar sus costes laborales a los efectos de mantener su competitividad en el mercado y no disminuir su plantilla conservando el empleo que ha generado, este aligeramiento se ha conseguido con relativa frecuencia mediante despidos – dentro de Expedientes de Regulación de Empleo- o mediante la no renovación de contratos temporales.

Desde esta perspectiva, hace falta buscar una alternativa que permita abaratar costes laborales al empresario y que a su vez permita el mantenimiento del empleo. Por ello la alternativa más barata sería la congelación salarial. Esta posibilidad está prevista en nuestro ordenamiento desde 1994 a través del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores que regula la inaplicación del régimen salarial previsto en el convenio colectivo de aplicación y que se ha venido en denominar **descuelgue salarial**.

No obstante, para el supuesto de que el convenio no contenga esta cláusula de “descuelgue”, la inaplicación de los compromisos salariales del convenio y la determinación de diferentes condiciones también pueden alcanzarse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. A falta de acuerdo, la discrepancia debería solventarse por la comisión paritaria del convenio.

En este **artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores** se dispone:

“... los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos

por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación”.

En su apartado siguiente prevé la inexistencia de dicha cláusula, y estipula:

“Si dichos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la comisión paritaria del convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la comisión paritaria del convenio”.

Esta medida se lleva a cabo mediante la introducción en el Convenio Colectivo de la denominada cláusula de inaplicación salarial, también conocida como cláusula de descuelgue, que permite a las empresas no aplicar el aumento retributivo fijado en su convenio de referencia (provincial o sectorial estatal).

Sin embargo históricamente el descuelgue salarial, como herramienta de contención de gasto antes que recortar plantilla, no ha sido utilizado por las empresas debido a que la regulación de estas cláusulas en los convenios es muy rígida y provoca que su aplicación sea muy compleja.

De la información estadística disponible¹ se desprende que en torno al 66 por 100 de los convenios sectoriales contienen este tipo de cláusulas. En

¹ CEOE: Balance de la Encuesta sobre negociación colectiva 2008. Madrid, febrero de 2009.

general, la regulación convencional del descuelgue salarial suele ser restrictiva: se delimitan las situaciones en que es posible la inaplicación de los incrementos salariales, los plazos y trámites que deben cumplirse, la documentación que se debe entregar a los representantes de los trabajadores y el período de vigencia del descuelgue.

Como se ha señalado, para el uso de este tipo de cláusulas el ET atiende sólo al daño potencial derivado de la aplicación del régimen salarial para la estabilidad económica de la empresa; sin embargo en la práctica comercial los convenios tienden a restringir su uso a través de fórmulas como las siguientes:

- ✓ Establecimiento de límites temporales a la efectividad del descuelgue.
- ✓ Fijación de límites a su uso reiterado, en años consecutivos o alternos.
- ✓ Limitación de las condiciones económicas que facultan la inaplicación salarial: en su mayor parte conforme a las pérdidas de años precedentes, mientras que en otros casos se atiende a la previsión de pérdidas del año en curso.
- ✓ Fijación de plazos para la comunicación de la empresa de acogerse a esta cláusula.

Es cierto que la regulación de la inaplicación salarial en los convenios se da a través de procedimientos muy exhaustivos, generalmente se requiere del acuerdo con los sindicatos y exige que la compañía atraviese graves problemas económicos, con más de dos o tres años en pérdidas. Lo anterior hace que para cuando se cumplen estas condiciones, la mayoría de las empresas hace tiempo que han dejado de tener actividad mercantil.

Como se ha dicho, para que opere esta cláusula hay que cumplir el procedimiento establecido en los convenios colectivos, demostrando las causas y circunstancias que existen para su aplicación, el objeto o materia del descuelgue, el tiempo o período al que va a afectar y las condiciones salariales

alternativas y, finalmente, se tendrá que determinar también cuáles van a ser las condiciones salariales alternativas.

El procedimiento general para acogerse a una cláusula de descuelgue sería:

1º. La comunicación a los representantes de los trabajadores y a la comisión paritaria de solicitud de aplicación la cláusula de descuelgue.

2º. La acreditación de la existencia de causas económicas con la aportación de documentos.

En la mayoría de los convenios se indica que se debe acreditar por la empresa las situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores, utilizando como prueba principal la situación contable, los balances y cuentas de resultados.

En otros convenios incluyen como causa justificada cuando se encuentran en situación de concurso de acreedores o haya bajado el nivel de producción o ventas.

La empresa debe presentar toda la documentación suficiente para verificar la situación de crisis alegada, como son: la memoria anual o explicativa de la situación, los libros de balances, cuentas de resultados, informe de auditores o censores de cuentas, así como declaraciones del Impuesto de Sociedades y un plan de viabilidad que establezca el conjunto de medidas adoptadas para paliar o salvar la situación económica que se presenta.

3º. El plazo para la comunicación y la acreditación.

La solicitud ha de realizarse por la empresa, presentando la documentación ante los representantes de los trabajadores y/o la Comisión Paritaria, en el plazo establecido en el convenio colectivo, plazo que suele ser improrrogable y que por lo general se computa desde la publicación del convenio en el Boletín Oficial correspondiente

4º. El plazo de comunicación por parte de la comisión paritaria, para indicar la procedencia o no de la solicitud efectuada por la empresa.

Si existe representación de los trabajadores y entre la empresa y los representantes se cierra el acuerdo de aplicación, se debe notificar este acuerdo a la Comisión Paritaria para que proceda al registro del acuerdo y suspenda cualquier acción que hubiera iniciado.

En el caso de discrepancia entre los representantes de los trabajadores y la empresa, o en el caso de que no exista representación de los trabajadores, será la Comisión Paritaria quien debe tomar la decisión de la aplicación o no del descuelgue.

Si se mantiene el desacuerdo será la jurisdicción social la que dirima el problema planteado, si bien las partes pueden acudir previamente a la vía de arbitraje o solución extrajudicial de conflictos

5º. Tiempo de aplicación de la cláusula de descuelgue.

En todos los convenios donde se regula esta cláusula se obliga a determinar el tiempo y modo de aplicación de la misma, si es total o parcial, minoración de los porcentajes de incrementos

establecidos en el convenio, o incluso la no aplicación de la misma si por circunstancias especiales o no previstas al final del ejercicio se obtuvieran beneficios.

Otras condiciones, aún menos frecuentes, que también recogen algunos convenios son las referidas a la necesidad de incrementar las tablas salariales en un porcentaje mínimo, la obligación de una reducción de jornada equivalente al porcentaje de incremento salarial pactado dejado de aplicar, o la previsión del plazo en que se recuperarán los salarios dejados de percibir en virtud de la inaplicación salarial.

En el capítulo II del vigente **Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012**, firmado por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT el pasado 9 de febrero de 2010, al referirse a los Criterios en Materia Salarial las organizaciones firmantes declaran su voluntad de llevar a cabo *“una política de crecimiento moderado de los salarios que permita el mantenimiento y recuperación del empleo, y contribuya a la reactivación económica instituyendo como una de las vías adecuadas”*.

De acuerdo con esta voluntad se quiere fomentar por los agentes sociales que en la negociación colectiva de ámbito superior a la empresa y durante el periodo de vigencia del presente Acuerdo, se introduzca esta cláusula en los convenios colectivos como medida para preservar el empleo en aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación de los incrementos salariales pactados.

En este Acuerdo se determina que la empresa que quiere hacer efectivo este descuelgue debe exponer:

- Las razones de empleo que le llevan a la solicitud
- Los motivos que en tal materia debe adquirir
- El plan de retorno a la aplicación del convenio económico
- Mecanismos de información necesarios para su verificación.

A fin de comprender cómo se articulan dichos compromiso, a continuación se adjuntan a título ilustrativo dos ANEXOS que recogen diversos tipos de cláusulas de descuelgue. El primero recoge cláusulas de descuelgue introducidas en convenios colectivos del sector de la construcción, y el segundo otras en diferentes convenios colectivos sectoriales.

Madrid, a 20 de abril de 2010

ANEXO I

CLÁUSULAS DE DESCUELGUE EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

CONVENIO COLECTIVO DE EDIFICACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

(Boletín Oficial La Rioja 11/2009, de 23 de enero de 2009)

En el Acta de la Comisión Paritaria por la que acuerdan la Revisión Salarial para el año 2009 del convenio colectivo de trabajo para la actividad de Edificación y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008, 2009, 2010 y 2011 -Boletín Oficial La Rioja 28/2009, de 2 de marzo de 2009-, se acuerda :

“Primero. Incremento salarial para el año 2009

De acuerdo con lo estipulado al efecto en el art. 10º del Convenio Colectivo para los años 2008 al 2011 y una vez constatado que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística ha experimentado un descenso entre los días 1 de enero y 31 de diciembre de 2008 del 0,6%, se procede a revisar los salarios en vigor al 31 de diciembre de 2008 en el porcentaje del 3,5%, resultado de aplicar el incremento previsto para el año 2009 y la revisión salarial establecida en el art. 11º del Convenio, de lo que resultan las tablas salariales que se acompañan como anexo a este Acta.

Asimismo, se fija para todas las categorías profesionales el plus extrasalarial diario en 2,95 euros por día efectivamente trabajado.

El incremento salarial establecido en el presente Convenio o sus revisiones no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos últimos ejercicios contables. En estos casos la Comisión Paritaria del presente Convenio trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. El

periodo máximo para adoptar esta medida finaliza a los 30 días de la publicación de la presente revisión salarial en el Boletín Oficial de La Rioja, obligándose a presentar la documentación necesaria durante el mes siguiente al de la comunicación de la medida de descuelgue .

CONVENIO COLECTIVO DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS
DE LA PROVINCIA DE JAÉN

(Boletín Oficial de la Provincia de Jaén 207/2008, de 6 de septiembre de 2008)

Disposición Adicional Quinta

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehaciente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar esta medida. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplarán la evolución del mantenimiento de nivel de empleo.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este Convenio. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión paritaria.

En el plazo de 20 días naturales a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a la que se hace referencia en párrafos anteriores, y dentro de los siguientes diez días las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

En el caso de no existir representantes de los trabajadores se aplicará el procedimiento b).

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose en la forma siguiente:

- a) En caso de acuerdo, la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán los porcentajes de incremento salarial a aplicar.
- b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes, oirá a las partes debiendo pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula .

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por unanimidad, y si no existiere ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores censores jurados de cuentas, que será vinculante para la Comisión, siendo los gastos que se originen por esta intervención de cuenta de la empresa solicitante.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Paritaria.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el período de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.”

CONVENIO COLECTIVO DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA

(Boletín Oficial de la Provincia de Valencia 161/2008, de 8 de julio de 2008)

(C.E. Boletín Oficial de la Provincia de Valencia 294, de 10 de octubre de 2008)

Por acuerdo de la Comisión Paritaria Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Valencia -Boletín Oficial de la Provincia de Valencia 153/2009, de 30 de junio de 2009-, se acordó en su punto Primero que “Las partes, ante la difícil situación que atraviesa el sector de la construcción como consecuencia de la crisis económica que se viene padeciendo y con la finalidad de preservar el máximo número de puestos de trabajo, entienden que un instrumento válido para el mantenimiento del empleo en la empresas en situación de inestabilidad económica, es la adecuación temporal de la Cláusula de Descuelgue contemplada en el artículo 47 del actual Convenio, a las circunstancias coyunturales y a tal efecto y de forma transitoria durante los años 2009 y 2010, la acreditación de las pérdidas se referirá a los doce últimos meses previos a la fecha de presentación de la solicitud.”

Artículo 47.- Cláusula de descuelgue:

“Con sujeción al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan la no aplicación del régimen salarial del convenio, para aquellas empresas que acrediten pérdidas en el resultado de los dos ejercicios anteriores a cada periodo anual de vigencia del Convenio. Las peticiones de descuelgue se referirán a cada año de vigencia del Convenio.

Dicha circunstancia se justificará a través de la documentación presentada ante los órganos oficiales del Ministerio de Hacienda y Registro Mercantil.

La comisión paritaria resolverá sobre la procedencia de las peticiones de descuelgue, que deberán presentarse dentro de los quince días siguientes a la publicación del convenio y, en el supuesto de no llegarse a acuerdo, se

someterá a la decisión del árbitro o comisión de arbitraje que designe la comisión paritaria.”

ANEXO II

CLÁUSULAS DE DESCUELGUE EN SECTORES DISTINTOS DEL DE LA CONSTRUCCIÓN

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL CICLO DE COMERCIO DEL PAPEL Y ARTES GRÁFICAS 2006-2008

(BOE de 26 de febrero de 2007)

Capítulo XIII. Cláusula de descuelgue

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente Convenio, no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten pérdidas en términos reales en el resultado del último ejercicio, correspondiendo, en tal supuesto, el mantenimiento del mismo nivel retributivo que vinieran aplicando en el año en que se producen las pérdidas.

En este sentido, se considerará justificación suficiente la aportación de la documentación presentada por las citadas empresas ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil). Asimismo, se habrá de acompañar informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

La Comisión Paritaria habrá de reunirse en el plazo máximo de 15 días, desde la recepción de la petición de la Empresa, y dictará su acuerdo o resolución en un período máximo de 15 días, a partir de su reunión.

Contra el fallo emitido por la Comisión Paritaria, las partes podrán recurrir ante los organismos competentes.

El descuelgue de las obligaciones en materia salarial del Convenio, habrá de hacerse necesariamente año a año y durante la vigencia del Convenio.

Si al final del año la Empresa que se hubiera acogido al descuelgue tuviera beneficios, aplicará sobre el nivel retributivo que viniera manteniendo los aumentos que para el segundo año se establecen en las retribuciones.

XV CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA QUÍMICA

(BOE de 29 de agosto de 2007)

Artículo 35. Inaplicación del Incremento Pactado

Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados, incluida la revisión salarial que pudiera proceder en base a lo dispuesto en el art. 38, no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año/s de vigencia del Convenio.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación de los aumentos de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración impuesto de sociedades, en su caso informe de auditores, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado. En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores, por la documentación que resulte precisa dentro de lo señalado en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

En la información a presentar, se incluirá un estudio sobre la incidencia de los salarios en la marcha económica de la empresa. El Plan de Viabilidad, que la empresa debe presentar, incluirá explícitamente las previsiones y objetivos

industriales, comerciales, económicos y financieros a corto plazo, así como los medios destinados a alcanzar tales objetivos.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Las empresas afectadas por lo establecido en los párrafos anteriores estarán o no sujetas a revisar los salarios durante el año en curso de acuerdo con lo que específicamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el seno de la misma, debiéndose hacer constar tal decisión en el documento que recoja los acuerdos.

En todo caso, lo establecido en párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio colectivo.

Previa manifestación de estar inclusas en las circunstancias y condiciones justificativas de no hallarse en disposición de afrontar como de necesaria u obligada aplicación el incremento salarial pactado en el Convenio colectivo, las empresas negociarán con los representantes de los trabajadores un incremento salarial distinto al pactado en el Convenio.

Para poder acogerse a la cláusula de inaplicación del incremento pactado de este artículo, las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores su intención de hacerlo en el plazo de treinta días naturales desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Asimismo, las empresas que aleguen lo expresado en párrafos anteriores (exclusión del aumento salarial citado, por hallarse padeciendo grave situación económica), dirigirán escritos, en el plazo de treinta días naturales a partir de la publicación del Convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», a la Comisión Mixta, comunicando tal situación, la cual velará por el cumplimiento

exacto, en sus propios términos, de lo dispuesto en el presente Convenio. Los escritos deberán ir acompañados de copia de la comunicación hecha a los representantes de los trabajadores. En todo caso, la intervención de la Comisión Mixta se ceñirá al conocimiento del desarrollo y aplicación del proceso pactado sin injerirse en el conocimiento de datos de las empresas afectadas que pudieran ser calificados como de estricta confidencialidad, correspondiendo la negociación salarial de tales situaciones excepcionales a la propia empresa y a los representantes de los trabajadores de la misma.

Los plazos establecidos para comunicar a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Mixta tienen el carácter de obligatorios. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en este artículo.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo, tras treinta días naturales de negociación en la empresa, las partes podrán conjuntamente solicitar de la Comisión Mixta su mediación o arbitraje. De solicitarse dicha mediación o arbitraje deberá remitirse a la Comisión Mixta documentación suficiente para que ésta pueda pronunciarse. Si a juicio de la Comisión la Documentación enviada no fuera suficiente para poder dictaminar se dirigirá a las partes solicitando ampliación o aclaración de la misma. En el supuesto de no conducir la mediación a un acuerdo, la Comisión Mixta establecerá necesariamente un procedimiento de arbitraje obligatorio para concretar tanto el incremento como la posible revisión salarial de aplicación a la empresa, pudiendo quedar ésta última a expensas de los resultados económicos definitivos del ejercicio a que se refiere el descuelgue.

En todo caso, y ante las dificultades económicas sobrevenidas que pudieran sufrir las empresas acogidas a la cláusula de inaplicación del incremento pactado de forma sucesiva, se establece un tope de tres años consecutivos en su aplicación, debiendo la empresa afectada, en el momento de solicitar la inaplicación por tercera vez, someter su situación a análisis y examen de la

Comisión Mixta que decidirá la adecuación y necesidad de adoptar de nuevo tal medida.

En cualquier caso, los Salarios Mínimos Garantizados contemplados en el presente Convenio serán obligatorios.

CONVENIO COLECTIVO MARCO PARA LOS ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS DE CRÉDITO

(BOE de 30 de abril de 2009)

Disposición Adicional Séptima. Condiciones de exclusión

Las tablas salariales que se fijan en el presente convenio colectivo no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en dos ejercicios contables consecutivos o tres alternos, en los últimos cinco años.

Las empresas que se encuentren en esta situación lo pondrán en conocimiento de la comisión paritaria, quien resolverá a la vista de la información facilitada.

En estos casos, se trasladará a la comisión paritaria la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación, se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, y, en su caso, informes de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores, y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de los auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores, para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

**CONVENIO COLECTIVO MARCO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS
ORGANIZADORAS DEL JUEGO DEL BINGO**

(BOE de 4 de noviembre de 2008)

Artículo 86. Régimen especial de retribuciones para empresas deficitarias o con pérdidas

Los salarios pactados en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situación de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 2006 y 2007 (para los posibles descuelgues de 2008), asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año 2008. La misma norma se aplicará para el año 2009, en cuyo caso, el salario a aplicar será el del año inmediatamente anterior a aquel en que se produzca el «descuelgue salarial» con la correspondiente revisión salarial.

En estos casos los salarios quedarán fijados en las siguientes cuantías:

Salario anual	11.446,61 €
Salario mensual	763,11 €
Pagas extraordinarias	763,11 €

Para valorarse esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de ventas y se atenderá a los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de su cuenta de resultados.

Las empresas que consideren que concurren las circunstancias expresadas en el párrafo primero comunicarán en el improrrogable plazo de quince días, a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial del Estado, a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Paritaria de este Convenio, su intención de acogerse al procedimiento regulado en la presente cláusula.

En el plazo de treinta días desde la publicación en el Boletín Oficial del Estado la empresa entregará a los representantes de los trabajadores los datos contables a que se ha hecho referencia, y dentro de estos mismos plazos las partes acordarán si procede o no acogerse a lo establecido en esta cláusula.

El acuerdo o desacuerdo será comunicado a la Comisión Paritaria en el plazo de los cinco días siguientes de haberse producido, quien procederá en la forma siguiente:

- A) En caso de acuerdo, la Comisión Paritaria registrará la declaración y acusará recibo de la misma, archivando todas las actuaciones que haya seguido hasta ese momento.
- B) En caso de desacuerdo, la Comisión Paritaria, examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria y los asesoramientos que estime oportunos y oír a las partes, pronunciándose, por unanimidad, sobre si en la empresa que se examina concurren o no las circunstancias expresadas en el párrafo primero.

El procedimiento establecido en este apartado B) se desarrollará en el plazo de los noventa días naturales siguientes a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial del Estado.

Si la Comisión Paritaria interpreta que en la empresa en cuestión se dan las circunstancias previstas en esta disposición, lo comunicará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a la Dirección de la empresa, a efectos de que apliquen las condiciones salariales de esta cláusula. En caso contrario, comunicará igualmente a las partes su obligación de respetar los incrementos salariales de este Convenio.

Si no se produjese acuerdo unánime, la Comisión Paritaria remitirá la decisión a adoptar, al amparo del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos, a procedimiento arbitral ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje al efecto de que sea dictado laudo arbitral vinculante para las partes.

Los representantes legales de los trabajadores y los miembros de la Comisión Paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se haya tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto a ello sigilo profesional.

El plazo de treinta días establecido en el párrafo 6º será prorrogado como máximo en quince días naturales, por acuerdo de la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, siempre y cuando lo comuniquen conjuntamente a la Comisión Paritaria.

El plazo de que dispone la Comisión Paritaria para tomar sus decisiones podrá ser igualmente prorrogable por quince días naturales, por acuerdo unánime de sus miembros.

Todas las comunicaciones referidas en este artículo deberán efectuarse mediante escrito por correo certificado con acuse de recibo.

Los plazos establecidos en esta disposición serán de caducidad a todos los efectos. En los plazos prorrogables, la caducidad operará al término de la prórroga, si la hubiera.

En todo caso debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del texto del Convenio.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ESTACIONES DE SERVICIO

(BOE de 26 de marzo de 2007)

Artículo 51. No aplicación del régimen salarial

El incremento salarial pactado en el presente Convenio, podrá no aplicarse en todo o en parte, sólo en el caso de empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad, la empresa deberá formular la petición ante los representantes de los trabajadores y la Comisión Mixta del Convenio en el plazo máximo de 30 días desde la publicación del Convenio en el B.O.E., acompañando la siguiente documentación:

- a) Memoria justificativa de la solicitud.
- b) Documentación que acredite la causa invocada, entre la que necesariamente figurará la presentada por la empresa ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda y Registro Mercantil), referida a los dos últimos ejercicios.
- c) Propuesta salarial alternativa.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de 15 días, que deberá ser notificado a la Comisión Mixta del Convenio para adquirir eficacia plena.

En caso de no alcanzar acuerdo, la cuestión se elevará a la Comisión Mixta del Convenio, que será la competente para resolver en definitiva y, en su caso, fijar las condiciones salariales alternativas.