

MADRID

Castellana, 216
28046 Madrid
Tel.: (34) 91 582 91 00

BARCELONA

Diagonal, 640 bis
08017 Barcelona
Tel.: (34) 93 415 74 00

BILBAO

Alameda Recalde, 36
48009 Bilbao
Tel.: (34) 94 415 70 15

MÁLAGA

Marqués de Larios, 3
29015 Málaga
Tel.: (34) 952 12 00 51

VALENCIA

Gran Vía Marqués
del Turia, 49
46005 Valencia
Tel.: (34) 96 351 38 35

VIGO

Colón, 36
36201 Vigo
Tel.: (34) 986 44 33 80

BRUSELAS

Avenue Louise, 267
1050 Bruselas
Tel.: (322) 231 12 20

LONDRES

Five Kings House
1 Queen Street Place
EC 4R 1QS Londres
Tel.: +44 (0) 20 7329 5407

LISBOA

Avenida da Liberdade, 131
1250-140 Lisboa
Tel.: (351) 213 408 600

¿ES REALMENTE POSIBLE REDUCIR EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES?

Rodrigo Martín Jiménez

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo. Universidad Rey Juan Carlos
Consejero Académico de Gómez-Acebo y Pombo*

Las clásicas sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 9 y 26 de julio de 1983 y 17 de abril y 14 de junio de 1984 –doctrinalmente seguidas por las del Tribunal Supremo de 20 de marzo y 25 de noviembre de 1986– reconocieron que los trabajadores podían disponer libremente de los derechos reconocidos en las normas, siempre que tal disposición no colisionara con derechos irrenunciables. Distinguir lo renunciable de lo indisponible no es, desde luego, tarea sencilla en el terreno jurídico laboral. Aplicado al salario, no puede dudarse que el mínimo que reconoce la ley es indisponible, pero el exceso puede ser objeto de negociación (individual o colectiva) *in peius*. Así lo declararon, entre otras, las SSTSJ de Castilla y León (Valladolid) de 19 de diciembre de 1995 y País Vasco de 15 de noviembre de 1996 en supuestos de minoración de salarios pactados colectivamente.

La conocida Sentencia de la Audiencia Nacional de 10 de marzo de 2011, resolvió un caso planteado con posterioridad a la entrada en vigor de la reforma laboral de 2010 –la cual, recordémoslo, reformó tímidamente el art. 41.1 del ET para incluir, entre las materias susceptibles de modificación sustancial, la jornada y la distribución del tiempo de trabajo– y declaró que la conversión del 10% del salario fijo en variable en un contexto de pérdidas económicas de la empresa era ajustado a derecho en un caso en el que la empresa agotó las posibilidades de alcanzar un acuerdo durante el preceptivo período de consultas y se acreditó la concurrencia de causa económica suficiente.

La STS de 5 de junio de 2012 (rec. 95/2011) no ha mantenido el criterio de la Audiencia Nacional y ha establecido –no se olvide que aplicando la legislación laboral anterior a la reforma de 2012– que “sistema de remuneración” no equivale a “cuantía de la remuneración” y que, por tanto, la reducción salarial no puede realizarse por la vía del art. 41 ET sino por la más rigurosa del descuelgue salarial. La STS reconoce que el RD-Ley 3/2012 sí permite alterar la cuantía salarial a través del procedimiento previsto en el art. 41 ET para la modificación sustancial y, en tal sentido, confirma tácitamente una interpretación literal del enunciado legal. Sin embargo, en relación con el caso planteado, el TS entiende que la sustitución de un 10 % del salario fijo por una aleatoria paga de beneficios dependiente de que la empresa tenga un “resultado contable cero” y que, incluso en el caso de que se dé tal resultado, no se garantice el cobro de ese 10 %, “supone transformar cualitativamente una parte –no pequeña: el 10 por ciento– de la prestación salarial debida de manera incondicionada en una obligación sometida a una condición que ni siquiera depende del esfuerzo de los trabajadores –como ocurriría si se tratase de un plus de productividad, como sucedía en el supuesto resuelto por la STS de 6/5/96 (RCUD 2682/1995)...– sino de una serie de circunstancias completamente ajenas a los mismos y que forman parte del ámbito del riesgo empresarial al que, por las características definitorias del contrato de trabajo, debe ser ajeno el trabajador”.

Para el TS, la “transferencia de una parte significativa del riesgo empresarial al trabajador contradice la esencia del contrato de trabajo y, por ello, va mucho más allá de lo que sería una mera modificación de condiciones laborales”. Este criterio no puede razonablemente ser tenido en cuenta con carácter general, pues la transferencia del riesgo empresarial, en términos razonables, es absolutamente lícita, como lo prueba la legalidad de las retribuciones variables, incluso las ligadas a factores ajenos al trabajo individual. En fin, no puede olvidarse que la SAN de 28 de mayo de 2012 ha confirmado la pretensión empresarial de modificar tres componentes de la estructura

salarial para vincularlos más intensamente a la productividad, entendiendo que la empresa “cumplió escrupulosamente lo mandado en el art. 41.4 ET, ya que identificó perfectamente qué condiciones pretendía modificar, así como la intensidad del cambio y las causas en las que lo apoyaba”. Según la AN, “la nueva versión del art. 41.1 ET ha limitado, aun más, el nivel de exigencia de la versión precedente (...) ya que ahora el precepto se limita a exigir la concurrencia de probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, entendiéndose como tales las que se relacionen con la competitividad, la productividad u organización técnica del trabajo en la empresa”.