

Reducción salarial pactada en convenio condicionada a la prohibición de reparto de dividendos empresariales

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria

Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

Se anula la decisión empresarial de repartir dividendos con cargo a reservas voluntarias al considerar que vulnera lo establecido en el Convenio Colectivo. En dicha norma convencional se admitiría la reducción salarial de los trabajadores a cambio de que la empresa no reparta beneficios entre sus accionistas hasta recuperar el salario perdido.

1. Resulta infrecuente aceptar en acuerdos colectivos la congelación y menos aún la reducción del salario. Sin embargo, la Sentencia de la Audiencia Nacional de 30 de marzo del 2017 (Ar. 90120) cuestiona si se ha producido abuso de derecho en el supuesto de un Convenio Colectivo en el que se admitía una revisión salarial anual con un decremento del 5 % durante tres anualidades consecutivas. Para ello, del beneficio de la empresa debería destinarse hasta el 1,40 % íntegramente a reservas, aceptando que, en tanto no se recupere el 5 % perdido, la empresa no repartirá beneficios entre sus accionistas.

Pese a esta disposición convencional, la empresa demandada decidió destinar a reservas la totalidad de los beneficios anteriores. Con posterioridad, acumuló unas pérdidas anuales de 441 660,30 euros, pero repartió dividendos con cargo a reservas voluntarias por 300 000 euros cuando su capital social ascendía a 24 056 euros y sus reservas voluntarias a 1 446 147,01 euros. Se cuestiona la existencia de abuso de derecho derivado de la quiebra del equilibrio interno alcanzado al negociar el Convenio Colectivo.

2. El artículo 273 de la Ley de Sociedades de Capital establece, en este sentido, lo siguiente: «1. La junta general resolverá sobre la aplicación del resultado del ejercicio de acuerdo con el balance aprobado. 2. Una vez cubiertas las atenciones previstas por la ley o los estatutos, sólo podrán repartirse dividendos con cargo al beneficio del ejercicio, o a reservas de libre disposición, si el valor del patrimonio neto no es o, a consecuencia del reparto, no resulta ser inferior al capital social. A estos efectos, los beneficios imputados directamente al patrimonio neto no podrán

Advertencia legal: Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

ser objeto de distribución, directa ni indirecta. Si existieran pérdidas de ejercicios anteriores que hicieran que ese valor del patrimonio neto de la sociedad fuera inferior a la cifra del capital social, el beneficio se destinará a la compensación de estas pérdidas. 3. Se prohíbe igualmente toda distribución de beneficios a menos que el importe de las reservas disponibles sea, como mínimo, igual al importe de los gastos de investigación y desarrollo que figuren en el activo del balance».

Como recuerda esta sentencia, la Audiencia Provincial de Cáceres ya concretó que las reservas constituyen «partidas del pasivo que recogen fondos propios, que al operar como cifras de retención añadidas al capital social refuerzan la consistencia económica y patrimonial de la sociedad. Pero al igual que el capital, son simples cuentas o partidas contables: permiten sujetar una parte abstracta del patrimonio al riesgo de pérdidas pero carecen como tales de cualquier entidad real, ya que no se incorporan ni materializan en ningún activo o elemento patrimonial en particular. La sociedad está obligada a constituir la denominada “reserva legal”, que viene impuesta por la ley y que grava necesariamente el beneficio líquido del ejercicio económico. A este efecto debe destinarse a la reserva legal una cifra igual, al menos, al 10 % del beneficio del ejercicio, hasta que la misma alcance el 20 % del capital social (art. 214.1 LSA). La obligación legal de dotar esta reserva con cargo a los beneficios cesa, pues, cuando haya alcanzado la quinta parte del capital social, pero resurge en caso de descender por debajo de este límite por cualquier causa. Es posible también que existan reservas estatutarias (art. 178.3 LSA), cuando los estatutos obliguen a la sociedad a mantener una parte de las ganancias en concepto de recursos propios a través de la correspondiente cuenta en pasivo» (*apud* SAP Cáceres de 16 de diciembre del 2011, recurso 556/2011, citada en FJ 5).

Las reservas se rigen, pues, en cuanto a su constitución y destino, por lo previsto en los estatutos, pudiendo ser modificados éstos por la sociedad. Por su parte, las reservas facultativas o voluntarias, que son creadas por el simple acuerdo de la junta general, ofrecen como especial característica jurídica la de su libre disponibilidad, en el sentido de no quedar afectas a ninguna finalidad predeterminada. Se crean, por lo general, para que la sociedad pueda disponer posteriormente de ellas en la forma más conveniente para los intereses sociales evitando la necesidad de recabar nueva financiación de los socios o de terceros, o como previsión para un posible reparto de dividendos en ejercicios sociales desfavorables. Y, al igual que se constituyen por libre decisión social, la junta general puede también disponer de ellas atendiendo a motivos de simple conveniencia. Una vez cubiertas las atenciones previstas por la ley o los estatutos, la junta general debe fijar el dividendo repartible, que podrá pagarse con cargo al beneficio del ejercicio social o, cuando éste sea inexistente o insuficiente, con cargo a reservas voluntarias de libre disposición generadas, principalmente, por los beneficios no repartidos de ejercicios anteriores.

3. En este contexto, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional entiende que el reparto de 300 000 euros de dividendos producido en un ejercicio en el que la empresa acumula unas pérdidas de 441 680,30 euros constituye un «manifiesto» abuso de derecho. Se quiebra así, injustificadamente, el equilibrio alcanzado en el Convenio Colectivo por el que los trabajadores aceptaron que se redujeran sus salarios durante tres años a cambio de que la empresa no repartiera beneficios hasta que no se les repusieran los salarios detraídos.

Y se alcanza esta conclusión porque, aunque lo que se pactó en el Convenio formalmente es que la empresa no repartiría beneficios y esto se cumplió —pues los 300 000 euros repartidos entre los socios procedían de las reservas voluntarias y no de los beneficios— queda «acreditado cumplidamente que la empresa, durante toda la vigencia del Convenio, aplicó todos sus resultados a reservas voluntarias, superando con creces las exigencias legales, lo que produjo unas reservas voluntarias extraordinarias, cuya finalidad, como vemos ahora, fue su reparto entre los socios en una cifra muy relevante, con la clara intención de eludir el compromiso alcanzado en el Convenio». Es claro, por tanto, que el sacrificio salarial, aceptado por los trabajadores, «se vería burlado frontalmente, si admitiéramos un reparto de dividendos, derivados formalmente de unas reservas voluntarias desmedidas, originadas en la decisión empresarial de incrementar desproporcionadamente su cuantía con la finalidad de repartirse los beneficios acumulados de los ejercicios anteriores, lo cual les permitía salvar formalmente el compromiso adquirido». Se trata, pues, de una actuación empresarial abusiva, «al haberse demostrado que la acumulación de reservas voluntarias tenía por objeto real el reparto de los beneficios, que la empresa se había comprometido a no realizar hasta que los trabajadores no recuperaran la reducción salarial operada, lo cual acredita que dicha actuación sobrepasó manifiestamente los límites normales del ejercicio del derecho con daño para los trabajadores, por lo que procede indemnizarles con la recuperación de los salarios detraídos, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 7 y 1.124 CC» (FJ 5).

Tal conclusión no se considera empañada por el hecho de que el sindicato impugnante conociera dicho reparto y, pese a ello, firmara el siguiente Convenio Colectivo, puesto que el incumplimiento empresarial se produce durante la vigencia del anterior. Por lo demás, la mera lectura de las actas de la negociación del nuevo Convenio Colectivo revelan que los negociadores no trataron el tema en ningún momento.

La sentencia se pronuncia asimismo sobre el periodo de devolución, fijándolo únicamente desde el momento en que se efectúa el reparto de dividendos y no desde que se produjo la reducción salarial. Con un matiz. Y es que los efectos se extienden hasta la suscripción del nuevo Convenio Colectivo, toda vez que hasta ese momento se estima de aplicación el anterior en el que expresamente consta como «el presente Convenio Colectivo se verá prorrogado a su término, siendo su denuncia automática a su finalización», rigiendo, pues, en su totalidad y tanto en su contenido normativo como en el obligacional hasta que sea sustituido por otro.

4. La aceptación de una reducción salarial por parte de los trabajadores en la negociación colectiva ha de responder a circunstancias extraordinarias, como también lo serán aquellas que motiven a la empresa a admitir que no se repartan beneficios —en caso de existir— entre los accionistas. La constitución de reservas responde a otras causas, unas de obligado cumplimiento y otras de naturaleza facultativa, que, en este supuesto, se unen a la decisión de reducir salario y de no repartir dividendos. Por eso, cuando una cuantía —reservas— crece desmesuradamente en detrimento de las otras dos —salarios y beneficios—, el tribunal recurre al abuso del derecho, tal vez no como prescripción legal derivada de lo dispuesto en el artículo 7 del Código Civil («la ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial del mismo»), sino como principio aplicativo pero, en todo caso, como norma que integra el ordenamiento jurídico merced a la labor realizada por el operador jurídico (CARRASCO PERERA).

En este caso, además, ello se combina con el sentido del equilibrio interno del Convenio Colectivo en atención al cual, y dado el carácter sinalagmático de la norma pactada, una alteración de su contenido puede afectar al compendio de reivindicaciones y cesiones que constituye el elemento nuclear del proceso de negociación, transformando el beneficio de todos en el perjuicio de una de las partes. Cuando la empresa admite restringir su libertad societaria por medio de un Convenio Colectivo, está aceptando que, salvo un nuevo acuerdo en sentido contrario, ninguna decisión pueda modificar lo establecido. Y, cuando los trabajadores aceptan colectivamente una rebaja salarial condicionada, el incumplimiento de la condición implica, en atención a lo expuesto, el restablecimiento de la íntegra retribución.

Para más información consulte nuestra web www.ga-p.com, o dirjase al siguiente *e-mail* de contacto: info@ga-p.com.

Barcelona | Bilbao | Madrid | Valencia | Vigo | Bruselas | Lisboa | Londres | Nueva York