



POSIBILIDAD DE REDUCCIÓN DEL SALARIO SIN ACUERDO

La crisis que nos viene atenazando desde hace años está conllevando, en el ámbito jurídico laboral, que cada vez más se estén tomando soluciones o decisiones que podríamos calificar como imaginativas e impensables en tiempos pretéritos.

La Sentencia de la Audiencia Nacional de 10 de marzo de 2011, es la primera que permite una reducción salarial, si bien en trabajadores que se encuentran percibiendo **retribuciones por encima de convenio**. Además, se centra en la distribución salarial de los trabajadores, más que de una reducción salarial como tal.

Con esta modificación la empresa pretendía **dividir el salario fijo** de los trabajadores, con retribución por encima de los mínimos del convenio, **en dos partes**:

1. Un **90%** de dicho salario fijo se establece como **mínimo**.
2. Un **10%** de dicho salario fijo se establece **condicionado** a que la empresa finalice el ejercicio **sin pérdidas**.

De esta forma, si la empresa finaliza el ejercicio con pérdidas, habría visto reducida la carga salarial por dichos trabajadores en un 10%. En cambio, si finaliza el año en positivo, debe abonar ese 10%. Asimismo, la empresa, en compensación a sus trabajadores por el citado sacrificio, establece un "**bonus**" o "**paga de beneficios**" de hasta un

15% adicional de salario para el supuesto de acabar el ejercicio con beneficios. Dicha medida es implantada por la empresa a través de una **modificación sustancial colectiva** de las condiciones de trabajo. Para que sea válida, la misma debe cumplir con una serie de requisitos:

Requisitos de forma:

Antes de acometer la medida, la empresa intenta llegar a un acuerdo con los trabajadores. Según el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, el **período de consultas** exigido en estos casos no puede superar los 15 días.

Tras la Reforma Laboral, debe recordarse que, para empresas en las que no haya representación de los trabajadores, la negociación se podrá plantear entre la Empresa y una **Comisión de un máximo de 3 trabajadores**, elegidos por sus propios compañeros, sin necesidad de acudir a elecciones sindicales.

En el caso enjuiciado, la negociación se realizó con el Comité de Empresa y finalmente **no se llegó a acuerdo** alguno, razón por la que la empresa definitivamente aplicó la medida a los trabajadores.

Requisitos de fondo:

La sentencia indica **cómo no se exige la misma gravedad causal para extinguir contratos que para realizar una modificación sustancial**. Por eso, así como en relación con la extinción de los



contratos, se exige por parte de la empresa que la misma se encuentre en situación de "crisis", para la modificación sustancial únicamente se exige que ésta "mejore" la situación de la empresa.

La Audiencia Nacional, que no niega que el supuesto era una verdadera modificación sustancial de condiciones laborales de carácter evidentemente colectivo al afectar a todos los trabajadores de la empresa, avala plenamente la actuación de la misma. Y la avala tanto en su forma, pues se siguieron las previsiones contenidas en el citado precepto estatutario – apertura de período de consultas y dado el desacuerdo notificación motivada a los afectados concediendo el preaviso reglamentado -, como en su fondo.

Y con respecto a este fondo, quizás lo más relevante de la resolución, es que la Audiencia Nacional entiende que cuando existen probadas razones económicas o productivas, fundamentalmente, como sucedían en el presente caso, la empresa se encuentra perfectamente legitimada para llevar a cabo dicha medida pues expresamente contribuye a prevenir una evolución negativa de la misma. Del mismo modo se entendía acreditado que con la indicada decisión se reorganizarían mejor los recursos para favorecer la propia competitividad en el mercado.

Es relevante destacar que, si bien para la Audiencia Nacional, esta política de variación del régimen retributivo de sus trabajadores significaba, de forma literal, "*extender a los trabajadores el riesgo empresarial*" por cuanto se condiciona la percepción de un 10% de lo que antes era salario fijo a la

consecución de determinadas ventas y resultados positivos, la justificación, amén de las ya apuntadas razones de índole económica y organizativa, la tenemos en el hecho de que con la presente se evitaban medidas más gravosas como podían ser la pérdida de puestos de trabajo.

Asimismo, debemos considerar que, tras la Ley 35/2010, sobre la **Reforma Laboral**, también se establece la posibilidad de inaplicar el régimen salarial del convenio colectivo de ámbito superior al de empresa.

No obstante, la diferencia entre estas dos vías para reducir el salario (la recogida en la presente sentencia y la recogida por la Reforma Laboral) es muy grande, ya que, así como en la primera no se requiere acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, en la segunda sí se requiere de forma tajante.

Por lo tanto, a día de hoy, esta posibilidad planteada por la Audiencia Nacional es mucho más realista que la prevista en la Reforma Laboral, ya que en caso de no haber acuerdo (que difícilmente lo habrá para ver reducido el salario), se puede aplicar de forma unilateral por la empresa. Ante todo, la presente sentencia de la Audiencia Nacional, **constituye una solución creativa**, que esperemos tenga acogida en la doctrina del Tribunal Supremo.

Por ello, la presente sentencia se perfila como una **medida favorable para conseguir una reducción salarial en trabajadores** que perciban salario por encima de convenio.