

---

## LA MODIFICACIÓN DE LA CUANTÍA SALARIAL POR LA VÍA DEL ART. 41 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

---



Como es sabido, con anterioridad a la reforma laboral del 2012, el Estatuto de los Trabajadores preveía expresamente la posibilidad de que el empresario por la vía del art. 41 del citado Estatuto modificase sustancialmente el “sistema de remuneración”, pero no hacía mención expresa alguna a la eventual modificación de la “cuantía salarial”. Esta omisión legal, como suele suceder, generó un debate en el seno de la doctrina, que se extendió luego a las salas de lo Social de los distintos Tribunales Superiores de Justicia. Si, para algunos, la omisión significaba que la única vía posible para afectar a la cuantía salarial era la indirecta de introducir cambios en la estructura salarial, de suerte que quedaba cerrado el paso a la modificación directa de aquella, para otros el tenor legal del art. 41 que contenía una lista abierta de modificaciones sustanciales, en la que se enumeraba “entre otras” el “sistema de remuneración”, no excluía la posibilidad de proceder a modificaciones que afectasen a la cuantía salarial, pues ésta era una de estas “otras modificaciones” posibles a las que aludía el precepto.

Curiosamente ha sido en los últimos dos años, es decir, cuando ya la versión vigente del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores es otra, cuando el Tribunal Supremo se ha pronunciado sobre la interpretación de aquella redacción del precepto, justamente para cerrar la posibilidad de modificaciones de la cuantía retributiva al amparo de la misma. Todo un “ejemplo” de adaptación de la interpretación legal a la realidad social del tiempo en el que la norma debe ser aplicada, en los términos del art. 3 del Código Civil. Comoquiera que el legislador ha percibido la necesidad de modificar la norma para cerrar dudas sobre la posibilidad de modificar las cuantías retributivas por la vía del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, el Supremo interpreta la norma derogada cerrando a su amparo dicha posibilidad.

La argumentación esgrimida al efecto fue formalista y muy simple: si el legislador ha modificado la norma para amparar ahora las modificaciones sustanciales que afecten a las cuantías salariales, eso significa que antes estas no eran posibles.

El primer pronunciamiento en el que la Sala Cuarta del Tribunal Supremo alcanzó esta conclusión, fue la STS de 5 de Junio del 2012, en la que literalmente dijo: “La interpretación de lo que deba entenderse por “sistema de remuneración” en el texto estatutario vigente en el caso de autos, anterior a la reforma operada por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de Febrero, puede abordarse a través de las tres vías hermenéuticas habituales, la literal, la sistemática y la histórica. Literalmente “sistema de remuneración” no equivale a “cuantía de la remuneración”. Y desde el punto de vista tanto histórico como sistemático cuando el legislador quiso autorizar la posibilidad de disminuir la cuantía salarial lo hizo introduciendo un nuevo mecanismo, el del descuelgue salarial, completamente distinto y con

requisitos más rigurosos que los de la modificación sustancial. Y, en fin, cuando más recientemente ha decidido abrir la posibilidad de alterar la cuantía salarial mediante el procedimiento del art. 41 ET, lo ha hecho a través del Real Decreto Ley 3/2012 citado, añadiendo en el art. 41.1 d) las palabras “y cuantía salarial” a las ya existentes anteriormente “sistema de remuneración”, prueba inequívoca de que son dos cosas diferentes y de que para que la modificación de la cuantía salarial fuera posible por la vía del art. 41 ha sido necesaria una modificación legislativa que no se hallaba en vigor en el caso de autos”. En el mismo sentido se ha pronunciado con posterioridad en la STS de 12 de Junio del 2013.

Aunque estas sentencias seguramente no fueran un ejemplo de sensibilidad interpretativa, pues las decisiones empresariales enjuiciadas se produjeron en el contexto más crudo de la crisis, al menos pusieron de relieve que la situación había cambiado desde la reforma laboral del 2012. En efecto, la nueva redacción dada al art. 41 del Estatuto de los Trabajadores por el RDL 3/2012 y la Ley 3/2012 ya incluye de manera expresa la facultad de la empresa de modificar sustancialmente el “sistema de remuneración y cuantía salarial”. Lo que despeja cualquier duda sobre la posibilidad en delante de que el empresario emprenda por la vía del art. 41 modificaciones directas sobre la cuantía del salario, modificaciones que, no obstante, deberán en todo caso respetar tanto el mínimo legal establecido como las mejoras que hayan podido establecerse a través de convenio colectivo estatutario. Dicho en otros términos, se tratarán en todo caso de modificaciones que sólo podrán afectar a una eventual superior mejora contractual pactada por encima de la ley y del convenio estatutario, bien a través de un pacto colectivo de naturaleza extraestatutaria, bien a través del contrato individual de trabajo.

La jurisprudencia ya lo ha explicitado en las sentencias arriba citadas y lo ha aplicado en el caso de la STS de 21 de Febrero del 2014, al confirmar la sentencia recurrida respecto a la reducción del 5% del total de los salarios aplicado a los incentivos variables del personal conductor. “A partir de la nueva realidad expresada en la sentencia –dice el Tribunal Supremo–, debe estimarse acreditado que en el año 2013 cuando se adoptó la medida modificativa, la misma se hallaba suficientemente justificada en una realidad económica distinta de la que se pudo contemplar en el pacto del 2011, por lo que en este momento estaba acreditada la decisión empresarial sobre las exigencias contempladas en el art. 41 ET. Es cierto, por tanto, que se modificaron los acuerdos del 2011, pero no es menos cierto que se modificaron en base a la concurrencia de causas justificadas legalmente, sin que sobre las previsiones legales en esta materia pueda prevalecer la existencia de aquel pacto anterior que quedó desdibujado por la nueva realidad acreditada”.

Con mayor frecuencia la doctrina judicial viene claramente admitiendo que la empresa proceda a reducir el salario al amparo de la nueva redacción del art. 41.1 del Estatuto de los Trabajadores. Creemos de interés dejar cuenta aquí de los principales pronunciamientos habidos en esta línea, dejando constancia, asimismo, de las circunstancias fácticas que han llevado a los distintos Tribunales de Justicia a avalar las distintas decisiones empresariales de modificación de la cuantía retributiva, pues este casuismo, al fin y a la postre, es el que informa de la actitud judicial al valorar estas medidas:

- En la Sentencia de la Audiencia Nacional de 15 de Febrero del 2013, el Tribunal dice: “Debemos precisar a continuación, si las empresas demandadas han acreditado que la medida tomada se adecúa a su pérdida de competitividad, así como a las disfunciones entre la oferta de sus productos y la respuesta proporcionada por el mercado, a lo que anticipamos una respuesta positiva. Nuestra respuesta es positiva, porque unas empresas que sufren unas pérdidas de 1.431.000 euros y reducen sus ventas un 27 % en los ocho primeros meses del 2012 en un contexto recesivo en nuestra economía. Compartido por los Estados de nuestro entorno tienen serios problemas de competitividad y de producción, lo que justifica cumplidamente la medida de reducción del 5% de los salarios, así como el cumplimiento de la jornada anual del convenio del metal de Guipúzcoa, que se aplica a todos los centros de trabajo por cuanto se ha acreditado, que dichas medidas supondrán un ahorro de 500.000 euros y un aumento de la facturación estimada para el 2013 de 1.714 miles de euros, lo que supone un incremento del 6´6 con respecto a la facturación estimada de 2012 y un aumento del margen bruto de

aproximadamente 600 miles de euros, contribuyendo, de este modo, a mejorar sustancialmente los problemas de la empresa, que la disuadirán de promover medidas de flexibilidad externa”.

- En la ST de 11 de Septiembre de 2014, la Audiencia Nacional conoce de una situación empresarial de pérdidas y de una disminución sustancial de ingresos por ventas. “En el año 2013 *la empresa* – constata el Tribunal- tuvo un resultado de explotación negativo de 946.000 euros y unas pérdidas antes de impuestos de 953.000 euros. En el primer trimestre de 2014 (hasta 31 de marzo) el resultado de explotación fue positivo de 1000 euros y el resultado total fue de 0 euros. En el primer semestre de 2014 el resultado de explotación fue negativo en 139.000 euros y el resultado global antes de impuestos fue negativo en 142.000 euros”. “Por tanto – concluye la sentencia- existe un problema de pérdidas que ha de ser afrontado por la empresa y justifica la adopción de medidas de ahorro, presentándose los gastos de personal como uno de los factores en los que se puede producir el ahorro”, que en este caso se traduce en una desvinculación de la empresa del contenido de un pacto extraestatutario relativo a los conductores de rutas largas. “La reducción de la cuantía salarial que contempla el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores –dice en un pasaje la sentencia que venimos citando- no es sino una medida de ahorro de costes empresariales que conlleva la correlativa pérdida económica de los trabajadores afectados”.
- En la STSJ del País Vasco de 8 de Abril del 2014, el Tribunal conoce de una situación empresarial que viene dada por un drástico resultado de explotación de la empresa, que ha pasado de 329.000 euros en el ejercicio 2011 a -137.000 en el 2012, tendencia negativa que se ha visto igualmente reflejada en las cifras de ventas que han descendido sensiblemente del año 2011 al 2012. Pues bien, la sentencia parte en su consideración de que “la reforma laboral del 2012 introduce, entre otras, como novedad que la modificación puede afectar a la cuantía salarial además del sistema de remuneración. Por tanto el salario puede ser modificado a la baja por unilateral voluntad del empresario con el límite de la retribución prevista en el convenio colectivo, que únicamente es modificable por los trámites previstos en el art. 82.3 ET”, para concluir que “a la vista de lo expuesto, la medida adoptada por la empresa de reducción salarial en un 17’5% aplicada de forma proporcional a cada trabajador está justificada”.

Esta comunicación es parte de una selección de las noticias y normativa que se han considerado relevantes sobre los temas de referencia y no pretende ser una recopilación exhaustiva de todas las novedades del período.

La información de esta página no constituye asesoramiento jurídico en ningún campo de nuestra actuación profesional.

En la confianza estos comentarios sean de utilidad, si tienen cualquier duda sobre la información aquí reflejada póngase en contacto con [oleartabogados@oleartabogados.com](mailto:oleartabogados@oleartabogados.com) y en breve nos pondremos en contacto con Vdes.