

EL SUPREMO AVALA LA REBAJA UNILATERAL DE LOS SALARIOS POR LAS EMPRESAS

Manuel V. Gómez/Ramón Muñoz

Una sentencia del alto tribunal aprueba la medida adoptada por Cortefiel

El fallo recuerda que las decisiones corporativas deben ser “razonables”

“La caída de ventas en el textil justifica el recorte salarial”, argumenta el juez

En febrero de 2012 la reforma laboral abrió la posibilidad de que las empresas redujeran unilateralmente el salario de sus empleados hasta el suelo que marque el convenio si hay razones que lo justifiquen como la caída de las ventas.

Medio año después, el Grupo Cortefiel aprovechó la puerta abierta para reducir las comisiones por ventas de sus empleados.

Los sindicatos UGT y CC OO recurrieron ante los jueces, pero se han encontrado con que el Tribunal Supremo ha acabado por avalar definitivamente la medida adoptada por la empresa textil, según un comunicado emitido ayer por el alto tribunal.

Es la primera vez que el Supremo, tras una sentencia favorable de la Audiencia Nacional, ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre este aspecto de la reforma laboral. Y lo ha hecho favorablemente porque entiende que *“tanto la caída de ventas tanto en el sector minorista textil como en el grupo empresarial demandado [Cortefiel] justifica”* la decisión de reducir la cuantía de la comisión que cobran los empleados.

La causa económica por reducción de la facturación es una de las posibilidades que abría la reforma para que las empresas pudieran rebajar de forma unilateral las condiciones laborales de sus empleados (jornada, horarios, sistema de remuneración y cuantía del sueldo) que mejoren lo pactado en los convenios colectivos.

Estas mejoras pueden darse tanto individual, a través de los contratos firmados por empresario y trabajador, como colectivamente. Este último caso es habitual en sectores como la banca, donde los sindicatos y la patronal firman un convenio sectorial, y además las entidades suscriben luego acuerdos de empresa con su plantilla en los que se concretan los detalles del convenio.

A pesar de que la sentencia considera justificada la decisión de Cortefiel, la sala de lo Social del Tribunal Supremo ha aprovechado la ocasión para subrayar que tras la reforma laboral los jueces no se limitan a ser meros notarios de que se cumplen las condiciones legales exigidas para reducir sueldos o llevar adelante despidos colectivos. *“A los órganos jurisdiccionales les compete también apreciar la razonable adecuación entre la causa acreditada y la modificación acordada”*, apunta la nota del Supremo. Traducción: una empresa con problemas tiene que adoptar medidas proporcionales al tamaño de su problema.

Esta reflexión supone el regreso del Tribunal Supremo a la que ha sido la doctrina seguida habitualmente y de la que se apartó el pasado septiembre. Entonces falló que no corresponde a los jueces “efectuar un juicio de proporcionalidad” en una sentencia sobre un despido colectivo de la firma Celsa. Aquel fallo fue aprobado por 7 votos contra 6, y contó con media docena de votos particulares.

Una de las quejas empresariales —la última la del vicepresidente de CEOE y presidente de la patronal madrileña, Arturo Fernández— y de organismos internacionales como la OCDE es que la reforma laboral no ha reducido lo suficiente el “control judicial” de despidos o rebajas salariales.

En su sentencia, los jueces no solo recuerdan que sí tienen ese papel de control sino que afirman que los recortes salariales y otros cambios de condiciones laborales no pueden llegar *“a lo que se ha llamado dumping social habida cuenta de que si bien toda rebaja salarial implica una mayor competitividad [...] tampoco puede ser admisible en cualesquiera términos”*.