



El Estatuto de los Trabajadores permite al empleado resolver su contrato, obtener la correspondiente indemnización y cobrar el paro siempre y cuando se produzca una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

**SENTENCIAS** | INDEMNIZACIÓN

# ¿Cuánto se puede bajar el sueldo a un empleado sin que se autodespida?

La jurisprudencia cifra en torno al 10% la reducción salarial para que el empleado rompa su relación laboral y cobre la indemnización y el paro.

**Alejandro Galisteo.** Madrid

La crisis provocada por el Covid-19 ha llevado a más de 250.000 empresas españolas a acogerse a un ERTE. Sin embargo, la lenta recuperación económica puede provocar que las compañías que no han apostado por esta fórmula se vean obligadas a reducir el salario a sus trabajadores. A priori, esto implicaría una modificación en el contrato firmado entre empleador y asalariado. Esta práctica empresarial, según el Estatuto de los Trabajadores, permite al empleado resolver su contrato, obtener la correspondiente indemnización y cobrar el paro siempre y cuando se produzca una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. “Sin embargo, para que pueda acudir a esta vía, tiene que alegar y acreditar el perjuicio causado”, explica Gregorio Nevado, socio de laboral de Garrigues, sobre una cuestión que aunque vuelva a estar de actualidad por las consecuencias del coronavirus, en octubre de 2016 ya aclaró el Supremo en una sentencia.

En su resolución, el alto tribunal entendió que, para justificar la resolución contractual, el trabajador debe alegar y acreditar un perjuicio que no puede presumirse ni basarse, exclusivamente, en la reducción salarial. “Esta parte del sueldo no es una modifica-



## Más allá del sueldo

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha dictado diferentes sentencias sobre el amparo del Estatuto de los Trabajadores a la hora de rescindir su contrato por una rebaja del salario. Pero no ha sido el único. Ni el TSJ catalán ni el aragonés dieron la razón a dos empleados que querían utilizar esta vía alegando rebajas salariales de un 1% y un 3,87%, respectivamente. Además, en 2018, el TSJ de Cataluña tampoco fue favorable a un trabajador que alegaba ocupaciones familiares para, con una reducción del salario inferior al 10%, cobrar la indemnización al no aportar estas pruebas.

ción sustancial en las condiciones de trabajo”, explica Nevado sobre una sentencia en la que el Supremo no dio la razón a una persona a la que se le iba a rebajar un 3,87% de su salario, aproximadamente 77 euros al mes.

Entonces, ¿qué rebaja del salario se entiende como perjuicio importante y sustancial? Si se atiende a las sentencias dictadas desde la resolución del TS, el límite lo marca una bajada de en torno al 10% del sueldo. En esta línea se mueve, al menos, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid. En una resolución, también de octubre de 2016, este tribunal señaló que una bajada del 10% del salario supone un perjuicio notorio y no requiere de mayor prueba, teniendo derecho la deman-

## La sentencia del Supremo señala que se debe producir una modificación sustancial del sueldo

## El alto tribunal explica que la rebaja debe suponer un gran perjuicio al trabajador

dante a extinguir su contrato por aplicación del Estatuto de los Trabajadores. “Constituye una pérdida grave del poder adquisitivo y consecuentemente un notorio perjuicio que le otorga el derecho a la rescisión del contrato”, señalaba en su sentencia, un criterio que el TSJ de Madrid también utilizó en 2018, con una bajada del 25% del salario a un trabajador.

Sin embargo, el mismo tribunal, en septiembre de 2017, decretó que una disminución del 5% del salario de un trabajador, que se traducía en 2.015 euros al mes, “no supone un perjuicio que suponga una gravedad suficiente para amparar la resolución indemnizada del contrato al amparo del Estatuto de los Trabajadores”.