

**Rebaja salarial y resolución contractual: un binomio basado en determinar quién resulta perjudicado.**

**Lourdes López Cumbre**

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

**Resumen:** *Ante una modificación sustancial que supone la rebaja progresiva de la cuantía del salario, el trabajador opta por su rescisión contractual. Sin embargo, el condicionamiento legal de dicha rescisión a la existencia de un perjuicio para el trabajador conduce a la empresa, actuación avalada por esta sentencia, a denegar la rescisión solicitada por el trabajador. Existe una premisa básica para interpretar esta decisión empresarial y su respaldo judicial y es que no toda modificación sustancial conlleva un perjuicio para el trabajador, afirmación con cierto margen de debate.*

**Palabras clave:** *Modificación sustancial, rescisión unilateral, rebaja salarial, perjuicio del trabajador, acuerdo sindical.*

**Abstract:** *Faced with a substantial modification that involves a progressive reduction in the amount of the salary, the worker opts for its contractual termination. However, the legal conditioning of said termination to the existence of damage to the worker, leads the company, action endorsed by this ruling, to deny the termination requested by the worker. There is a basic premise to interpret this action and its judicial support, and that is that not every substantial modification entails harm to the employee, an assertion that is open to some debate.*

**Keywords:** *Substantial change, unilateral termination, wage reduction, injury to worker, trade union agreement.*

---

**I. Identificación de la resolución judicial comentada**

**Tipo de resolución judicial:** Sentencia.

**Tribunal:** Tribunal Supremo (Sala Social).

**Número y fecha de la resolución judicial:** sentencia núm. 720/2020, 23 de Julio.

**Tipo y número de recurso:** recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 822/2018.

**ECLI:**ES:TS:2020:2603.

**Fuente:** CENDOJ.

**Ponente:** Excmo. Sr. D. Antonio Vicente Sempere Navarro.

**Votos particulares:** carece.

## **II. Problema suscitado. Hechos y antecedentes**

El trabajador demandante prestó servicios para la empresa en virtud de contrato indefinido de 3 de mayo de 2011, con contrato de trabajo a tiempo parcial de 19 horas semanales y salario según Convenio. Con fecha 5 de junio de 2013 se firma por los representantes de los trabajadores y los de la empresa, acta final de periodo de consultas, con acuerdo, en el procedimiento de modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo. El citado acuerdo extiende sus efectos desde el mes de junio de 2013 al de diciembre de 2015, establece una reducción salarial de un 5% y el retraso el pago de las nóminas al día 10 del mes siguiente al del devengo. Se acuerda que los trabajadores cuyo salario base y complemento sea el establecido convencionalmente solo vean aplicada la reducción sobre el resto de conceptos (por ejemplo, sobre el salario variable). Se establecen cláusulas de recuperación salarial para los trabajadores cuyos centros de trabajo cumplan con los objetivos del EBITDA, o si se cumplen los objetivos del EBITDA del grupo. También se prevé el incremento salarial si la compañía obtuviese un determinado resultado positivo antes de impuestos. Se prevé asimismo el derecho de cada trabajador perjudicado a rescindir su contrato con arreglo al art. 41.3 LET, aun cuando el demandante no instara la extinción de su contrato.

El 8 de enero de 2016 se firma, por los representantes de los trabajadores y los de la empresa, acta final de periodo de consultas, con acuerdo, en nuevo procedimiento de modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo iniciado en fecha 4 de diciembre de 2015. El citado acuerdo extiende sus efectos desde el 1 de enero de 2016 al 30 de junio de 2018. Dicho acuerdo, que se da expresamente por reproducido, entre otras medidas establece una reducción salarial de un 5% del salario bruto fijo anual y el retraso el pago de las nóminas al día 10 del mes siguiente al del devengo. Se establecen cláusulas de recuperación salarial con remisión al acuerdo del año 2013 para los trabajadores cuyos centros de trabajo cumplan con los objetivos del EBITDA, o si se cumplen los objetivos del EBITDA de los 9 clubes del grupo. Se establece una mejora en las indemnizaciones por despido objetivo. Se prevé que la empresa reciba las solicitudes de extinción contractual que al apareo del presente procedimiento pudieran formular los trabajadores, pero se reserva la facultad de valorar si las mismas tendrían o no encaje en el art. 41.3 LET. Se establece una bolsa en virtud de la cual trabajadores en determinadas condiciones (divorciados con pensiones alimenticias, abonos de hipoteca, etc.) pueden solicitar su inclusión para que se le abone las nóminas en el retraso estipulado. La empresa no ha accedido a ninguna de las solicitudes de extinción formulada por los trabajadores en invocación del art. 41.3 LET.

La Audiencia Nacional dictó sentencia de fecha 19 de mayo de 2016 en procedimiento de conflicto colectivo, desestimando la demanda. El salario del demandante pasó de ser de 6,72 euros/hora a 6,38 euros hora en virtud del acuerdo del año 2013. Con arreglo al acuerdo de 2016 quedó establecido en 6,41 euros/hora. Con fecha 15 de enero de 2016, el demandante traslada a la empresa que no está conforme con la comunicación de la empresa de fecha 14 de enero y que, en virtud del art. 41.3 LET, y alegando grave perjuicio, ha decidido rescindir su contrato con fecha 31 de enero de 2016, solicitando su correspondiente indemnización de veinte días por año trabajado. La empresa contesta en fecha 26 de enero no atendiendo a la petición por no tener encaje en el art. 41.3 LET, señalando que la empresa ha adoptado una medida colectiva temporal con el fin de garantizar su viabilidad y los puestos de trabajo de sus empleados. El demandante solicitó a la empresa una excedencia voluntaria con duración de doce meses comenzando a partir de 30 de junio de 2016, siendo dado de baja en la Seguridad Social en la citada fecha. Posteriormente, solicita su reincorporación con fecha 30 de septiembre de 2016, siendo denegada por la empresa, que le comunica que debe permanecer en situación de excedencia voluntaria hasta el 29 de junio de 2017, y solicitar su reingreso quince días antes de la citada fecha.

### III. Posiciones de las partes

Mediante sentencia 431/2016 de 19 de octubre (proc. 256/2016), el Juzgado de lo Social núm. 20 de Madrid estima la demanda del trabajador y condena a la empresa a abonarle una indemnización de 1889,97 euros. Sus núcleos argumentales principales son los siguientes:

1) no se impugna la MSCT, por lo que la modalidad procesal ordinaria es la adecuada; 2) no hay falta de acción, pues incluso estando suspendido el contrato cabe que se inste la resolución; 3) que haya aceptado trabajar varios meses bajo la vigencia del primer acuerdo no impide que pueda resolver el contrato cuando se adopta el segundo; 4) la MSCT que afecta al salario comporta un evidente perjuicio, agravado por el hecho de prolongarse la minoración cada vez durante más tiempo; 5) el salario aplicable para calcular la indemnización es el percibido en el momento en que insta la extinción (15 enero 2016).

Por su parte, la sentencia 1126/2017 de 15 de diciembre la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid desestima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa (rec. 887/2017). Sus principales argumentos son: 1) no hay falta de acción porque desde la excedencia cabe instar la resolución del contrato, además de que el trabajador la solicitó en enero, meses antes de acceder a la excedencia voluntaria; 2) el perjuicio es evidente no sólo por la minoración retributiva, sino porque se prorroga lo acordado años atrás, sin que ello se desvirtúe porque hubiera aceptado seguir trabajando durante todo el tiempo en que se aplicó la primera MSCT, frustrándose con la segunda sus expectativas de recuperar su salario inicial a partir de enero de 2016.

Con fecha 5 de febrero de 2018, la abogada y representante de la empresa formaliza su recurso de casación para la unificación de doctrina conforme a dos motivos. En el primer motivo sostiene que, si en el momento del juicio, el contrato de trabajo se halla en situación de excedencia voluntaria, con una mera expectativa de reingreso, no es posible ejercer la acción resolutoria. Por su parte, en el segundo expone que no puede entenderse concurrente un perjuicio grave que justifique la indemnización del artículo 41.3 LET, por el hecho de que haya una reducción retributiva.

El 6 de julio de 2018 la abogada y representante del demandante desarrolla su impugnación al recurso. En su escrito, descarta que las sentencias comparadas en el primer motivo sean contradictorias, por su diversidad fáctica y argumenta, de manera subsidiaria, en favor de la doctrina que acoge la recurrida. Asimismo, combate la doctrina referencial del segundo motivo, porque vacía de contenido la posibilidad del artículo 41.3 LET e invoca la doctrina de la STS 12 junio 2013, conforme a la cual los incumplimientos en materia salarial afectan a la esencia del contrato.

Finalmente, el representante del Ministerio Fiscal ante la Sala Cuarta emite el Informe contemplado en el artículo 226.3 LRJS. Descarta que concurra la contradicción del artículo 219 LRJS entre las sentencias comparadas por el primer motivo, puesto que sus presupuestos fácticos son distintos. Considera que el segundo motivo debiera prosperar por cuanto existe un perjuicio claro para el trabajador, pero no grave; el principio de proporcionalidad aboca a que no deba admitirse la resolución indemnizada y así favorecer la viabilidad de la empresa, cuya situación empeoraría si todos los afectados activaran ese mecanismo.

### IV. Normativa aplicable al caso

-Artículo 41 LET: *“1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.*

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos...

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones....”

## V. Doctrina básica

“Como señala la STS 18 septiembre 2008 (rcud. 1875/2007), nadie puede ser obligado a trabajar de forma distinta a la pactada en el contrato. Por eso, “el art. 41 ET, reconoce al trabajador que resulte perjudicado por la decisión patronal, el derecho a rescindir su contrato y a percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, que es la que abonó la empresa en este caso, tanto si la modificación sustancial es de carácter individual (número 3) como si es colectiva (número 4). Y no condiciona dicho derecho a la previa impugnación de la decisión empresarial ante la jurisdicción competente, sino que habilita al trabajador a rescindir directamente su contrato sin necesidad de esperar la confirmación judicial de que la medida adoptada es correcta” (FJ 4).

“En este sentido, la STS 1010/2018 de 4 diciembre (rcud. 470/2017) expone que el art. 41.3 ET “autoriza a los trabajadores a resolver el contrato si una modificación sustancial de las condiciones de trabajo les produce un perjuicio. La acción resolutoria que se les reconoce, trata de paliar los efectos derivados de una alteración contractual que sobrepasa unos límites objetivos, evitando a su vez que las decisiones unilaterales de la empresa se fundamenten en valoraciones subjetivas” (FJ 4).

“La STS 853/2016 afronta el tema de si una reducción salarial del 3'87%, requiere probar que la modificación ha causado un perjuicio al afectado por ella o si esa prueba no es precisa porque la existencia del perjuicio deriva, se presume, por el simple hecho de la MSCT. En ella se sienta una importante y clara doctrina que es decisiva

para el supuesto abordado: 1º) Para que proceda la rescisión indemnizada del contrato debe acreditarse la existencia de un perjuicio, prueba cuya carga incumbe a quien lo sufre por ser el elemento constitutivo de su pretensión y por ser la parte que mejor conoce el daño y puede probarlo ( art. 217.1 LEC); 2º) Es imposible presumir la existencia del perjuicio, al no existir ninguna disposición legal que lo permita; 3º) La interpretación lógica, sistemática y finalista de los preceptos en presencia ( art. 41.3 Et y art. 40.1 ET) muestra que en la MSCT la rescisión indemnizada del contrato se condiciona a la existencia de un perjuicio, lo que no hace en los supuestos de traslados forzados, lo que evidencia que en estos casos si da por probado el perjuicio; 4º) Que la modificación de las condiciones deba ser sustancial evidencia que el perjuicio debe ser relevante, pues en otro caso no se establecería la posibilidad de rescisión contractual que la ley reserva para los graves incumplimientos contractuales ( art. 50 ET ); 5º) No sería razonable, ni proporcional, sancionar con la rescisión contractual indemnizada cualquier modificación que ocasionara un perjuicio mínimo, al ser ello contrario al espíritu de la norma que persigue la supervivencia de la empresa en dificultades, económicas en este caso, que se agravarían si todos los afectados rescindiesen sus contratos” (FJ 4).

“Como acaba de verse, para nuestra doctrina es decisivo el alcance del concreto perjuicio económico que sufre la persona afectada por la reducción salarial. No basta con que estemos ante una MSCT tramitada como tal, sino que ha de compartir esa adicional consecuencia. En concordancia, hemos descartado la posibilidad de trasladar la doctrina de referencia (al hilo de una rebaja en torno al 4% del salario) al caso en que su entidad es más del triple. Nuestro ATS de 13 junio 2019 (rcud. 1502/2018) traslada esa consideración al terreno procesal y descarta que las sentencias opuestas sean contradictorias: “El porcentaje del salario afectado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo analizada por la sentencia recurrida es muy superior (14,44%) al porcentaje barajado por la sentencia de contraste (3,87%), de ahí las diferentes calificaciones judiciales en torno a la existencia o no de perjuicio relevante para los respectivos trabajadores afectados por las modificaciones sustanciales proyectadas sobre el salario” (FJ 4).

“Razonando sobre el alcance de la expuesta doctrina, la STS 889/2017 de 15 noviembre (rcud. 3669/2015), advierte que cuando la empresa acepta la solicitud de extinción subsumida en el artículo 41.3 ET pero descarta el abono de la indemnización se está ante supuesto diverso al del resuelto por la STS 853/2016: “En esta sentencia se discutió también acerca de la existencia de perjuicio para la viabilidad de la extinción indemnizada. Pero en ella, la empresa, si bien se mostró de acuerdo con la extinción y negó el derecho a la indemnización, no dio por extinguida la relación laboral en ningún momento; lo que, al contrario, sí ocurre en el presente caso, lo cual revela la diferencia sustancial expuesta que impide la apreciación de la contradicción” (FJ 4).

## **VI. Parte dispositiva**

“Puesto que la sentencia recurrida contiene doctrina errónea, en cuanto contraria a la ya unificada, hemos de estimar el recurso interpuesto por la empresa, siguiendo el Informe del Ministerio Fiscal. Quien insta la extinción de su contrato tras una MSCT que afecta a la cuantía retributiva ha de acreditar que sufre un perjuicio, sin que una rebaja en torno al 5%, con ciertas compensaciones y posibilidades de reversión, pueda considerarse bastante al efecto.

El artículo 228.2 LRJS dispone que “ Si la sentencia del Tribunal Supremo declarara que la recurrida quebranta la unidad de doctrina, casará y anulará esta sentencia y resolverá el debate planteado en suplicación con pronunciamientos ajustados a dicha unidad de doctrina, alcanzando a las situaciones jurídicas particulares creadas por la sentencia impugnada”. En el presente caso ello comporta resolver el debate suscitado en suplicación estimando el recurso de tal clase planteado por la empresa, revocando la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social y desestimando la demanda.

*Ese pronunciamiento principal debe acompañarse de los referidos a devolución de los depósitos constituidos para recurrir (arts. 228.2 y 229 LRJS) y de las cuantías consignadas o garantizadas (arts. 228.2 y 230 LRJS), sin que proceda imponer las costas derivadas de los recursos que ahora resolvemos (art. 235.1 LRJS)” (FJ 5).*

## **VII. Pasajes decisivos**

*“Debemos subrayar que en el presente caso no estamos discutiendo si la minoración retributiva pactada constituye una MSCT, puesto que la propia empresa ha canalizado a través del procedimiento específicamente previsto al afecto ese cambio” (FJ 5).*

*“De hecho, la demanda del trabajador no cuestiona ni la entidad del cambio, ni sus causas, ni el procedimiento. Presuponiendo su ajuste a Derecho se ha limitado a demandar al Juzgado que se le reconozca el derecho a extinguir el contrato y a ser indemnizado en los términos del artículo 43.1 ET. En correspondencia, no ha activado la modalidad procesal para impugnar esas alteraciones contractuales sino un procedimiento de carácter ordinario” (FJ 5).*

*“Si el legislador hubiera querido que toda MSCT comportara el derecho a que las personas afectadas pudieran extinguir su contrato con derecho al percibo de la indemnización expuesta (art. 41.3 ET) y acceder a la situación legal de desempleo ( art. 267.1.5º LGSS) debiera haber redactado el artículo 41.3 ET en otros términos” (FJ 5).*

*“Porque en él no hay automatismo, sino supeditación de la facultad tipificada a que concurra una circunstancia adicional a la de haberse introducido un cambio relevante en las condiciones de empleo. Que el sujeto afectado “resultase perjudicado” significa que lo uno (introducción de una MSCT afectante a la remuneración) no comporta lo otro (perjuicio). La realidad ha mostrado casos de alteración del sistema remunerador (por ejemplo, método para satisfacer comisiones) carentes de consecuencias desfavorables para determinados trabajadores” (FJ 5).*

*“Cuando se trata de una rebaja retributiva (supuesto prototípico de MSCT en la materia) la existencia de perjuicio resulta difícil de negar. Lo que ha hecho nuestra doctrina, a la que debemos dar aplicación por las razones expuestas, es identificar esas desfavorables consecuencias (desde la perspectiva del artículo 41.3) con las de cierta enjundia” (FJ 5).*

*“Sin duda, la STS 853/2016 fue consciente de que la norma legal contiene una construcción algo paradójica. No somete al régimen de la MSCT cualquier cambio remunerativo, sino solo aquellos que posee relevancia, trascendencia. Sin embargo, considera que no basta esa importancia para que surja el perjuicio que abre las puertas a la extinción” (FJ 5).*

*“Nuestra doctrina ha intentado otorgar sentido y coherencia a esa regulación. Extrayendo las consecuencias lógicas de las reglas sobre carga probatoria (quien insta la resolución y afirma su perjuicio es quien debe acreditarlo, porque carecemos de una presunción legal de lesividad de la MSCT) y situando en un impreciso listón porcentual en torno al cinco/siete por cien el límite de lo que se considera constitutivo de perjuicio” (FJ 5).*

*“Corresponde, en su caso, al legislador introducir las innovaciones que considere adecuadas cuando desee alterar el expuesto esquema” (FJ 5).*

*“Advirtamos también que en el caso la minoración viene acompañada de varias circunstancias que atenúan su perjuicio: 1º) Solo afecta a la parte fija de la remuneración. 2º) Hay cláusulas de recuperación relacionadas con la marcha de la empresa. 3º) Hay reglas sobre renegociación de la rebaja salarial para la hipótesis de descenso de los impuestos a cargo de la empresa. 4º) En caso de despidos objetivos, la indemnización legal se mejora y calcula sobre el salario sin reducción” (FJ 5).*

*“La aplicación de nuestra doctrina aboca a la estimación del recurso empresarial y a la censura de la sentada por la sentencia recurrida, que había entendido existente un perjuicio siempre que existe una MSCT referida a la remuneración” (FJ 5).*

### VIII. Comentario

1. En el esquema contractual, cualquier alteración de lo pactado implica una indemnización e incluso la extinción del contrato inicial (artículo 1.124 del Código Civil). En el ámbito laboral, desde su primigenia redacción en el Estatuto de los Trabajadores de 1980, la modificación sustancial supone, en su caso, la posibilidad de rescindir unilateralmente el contrato por parte del trabajador a cambio de una indemnización -también allí de veinte días de salario con un máximo de nueve mensualidades-. Aunque con importantes diferencias; dos, a efectos de lo que interesa en este comentario. La primera, que en la norma originaria dicha facultad rescisoria no comprendía el apartado relativo al “sistema de remuneración” -hoy ampliado a la “cuantía salarial”-. Y, la segunda, que expresamente indicaba que la aplicación de lo dispuesto en este artículo 41 se realizaría “*sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo cincuenta, apartado uno, a)*”, salvedad hoy inexistente pero importante a efectos del análisis que nos ocupa.

El centro de imputación de la controversia se halla básicamente en esa interpretación sobre el “perjuicio” que se deriva, *a priori*, de toda modificación contractual cuando la misma se efectúa de forma unilateral, pues sobra añadir que, si se pactara la modificación, no existiría controversia alguna, al menos no a estos efectos.

Obsérvese el diferente planteamiento que sobre el “perjuicio” realiza el legislador laboral. En el caso del artículo 41.3 LET, porque admite que, en determinados supuestos, entre los que se encuentra la modificación de la cuantía salarial, “si el trabajador resultase perjudicado”, tendrá derecho a la rescisión del contrato con la indemnización apuntada. En cuanto al artículo 50.1 LET, porque se alude a las “causas justas” para que el trabajador extinga unilateralmente su contrato con una indemnización semejante a la del despido improcedente cuando las modificaciones sustanciales no respeten las previsiones legalmente establecidas, o bien cuando redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador o cuando se trate de falta de pago o retraso continuado en el abono del “salario pactado” o, en fin, ante cualquier “otro incumplimiento grave” de las obligaciones del empresario. Finalmente, el despido disciplinario, a su vez, requiere un incumplimiento “grave y culpable” del trabajador.

Conviene precisar, en esta comparación, que el artículo 41.3 LET no exige gravedad en el perjuicio del trabajador, por lo que no requiere la ponderación de la misma en los efectos de la modificación sustancial efectuada. Bien es cierto que, por su parte, el legislador laboral no establece como una consecuencia directa de la modificación sustancial la rescisión unilateral, sino que la condiciona a la existencia de un perjuicio para el trabajador. No un perjuicio grave (la culpabilidad queda descartada desde el momento en que existen causas -económicas, técnicas, organizativas y productivas- que justifican la actuación empresarial-) sino que basta un mero perjuicio para el trabajador.

2. El problema estriba en conocer quién determina la concurrencia del citado perjuicio. Evidentemente, la empresa no, porque su intención es ajustar las condiciones laborales para superar la situación en la que basa su decisión. Quizá el trabajador tampoco, puesto que toda modificación -a diferencia de lo que señala la sentencia- implica un perjuicio para el mismo desde el momento en que se trata de una imposición empresarial y no de un acuerdo contractual. Tal vez, la interpretación más idónea sería considerar que, ante una modificación justificada, la resolución voluntaria deviene en un derecho sin carácter rogatorio. El trabajador no ha de solicitar autorización para rescindir, sino que tiene derecho a hacerlo. La principal objeción a esta tesis, es que, así como, por ejemplo, en el artículo 40.1 LET, ante una movilidad geográfica, el trabajador “tendrá derecho” a extinguir su contrato con una

indemnización, aquí el legislador también concede ese mismo derecho, pero lo condiciona a la existencia del citado perjuicio.

Sin atender a elemento fáctico alguno, y puesto que el procedimiento del artículo 41 LET no se aplica a cualquier modificación contractual sino a una modificación sustancial, la consecuencia inmediata es que el trabajador, que no participa *a priori* en la concreción de la misma al ser adoptada unilateralmente por el empresario, siempre se verá perjudicado por este tipo de cambios. En definitiva, se trata de condiciones distintas a las inicialmente pactadas. Únicamente, ante el juego de representación de intereses, cabría admitir que las modificaciones acordadas colectivamente por los representantes de los trabajadores, no suponen un “perjuicio” para el trabajador, en la confianza de que aquéllos no pueden perjudicar en sus intereses a este último. De ahí que sólo ante una modificación colectiva sin acuerdo o una modificación unilateral individual, procedería interpretar el posible perjuicio del trabajador. Pero no se ajusta esta interpretación al hecho de que el artículo 41.3 LET contempla, además de la discrepancia con las decisiones individuales, también las derivadas de actuaciones colectivas, siendo ambas susceptibles de impugnación judicial. Por lo demás, cuando el precepto señala que *“sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social”*, parece estar aceptando, contrariamente a lo antes indicado, que el trabajador tiene “derecho” a “optar” por la rescisión y, sólo si no lo hiciera, podría impugnar en demanda del mantenimiento de sus condiciones inicialmente pactadas.

En todo caso, y partiendo de la base de que toda modificación empresarial unilateral supone *a priori* un perjuicio para el trabajador salvo demostración en contrario y en tanto la norma no exige que dicho perjuicio sea grave, la mera consideración de su existencia requerirá atender, alcanzado este punto de análisis, a los elementos fácticos. Y, aquí, los hechos permiten rescatar dos datos de especial significación. El primero, que no se trata de una modificación puntual, sino que la rebaja salarial se ha venido produciendo desde 2013, primer acuerdo, hasta 2018, fecha de extensión del último de los acuerdos adoptados. Y, el segundo, que la empresa no ha admitido ninguna resolución basada en el artículo 41.3 LET [*“La empresa no ha accedido a ninguna de las solicitudes de extinción formulada por los trabajadores en invocación del art .41.3 ET (hecho no controvertido)”*]. Ambas precisiones, sumadas a las consideraciones hasta el momento efectuadas, debieran haber conducido a estimar convenientemente probado el perjuicio ocasionado al trabajador y, por ende, la resolución unilateral de su contrato con derecho a indemnización.

## **IX. Apunte final**

La alteración contractual de forma unilateral implica, en principio, indemnizar a la contraparte e incluso permitir la rescisión del acuerdo inicialmente pactado. El alcance del artículo 41 LET admite, no obstante, otro esquema. Un esquema que no puede significar que, modificado unilateralmente el contrato por una parte, la otra no resulte perjudicada, pues la mera adopción unilateral de una alteración sustancial de las condiciones inicialmente pactadas implica, de por sí, un perjuicio. Las consecuencias del mismo podrán ser discutidas pero la inexistencia de este último, salvo demostración en contrario, admite poca defensa.