

D) Modificación del salario del convenio y del contrato

La reforma laboral de 2012, con la finalidad de fomentar la **flexibilidad interna en las empresas**, ha introducido la posibilidad de que **se modifiquen las condiciones salariales** fijadas tanto en el convenio colectivo como en el contrato de trabajo.

Modificación
del salario
del convenio

- Las empresas podrán **modificar la estructura del salario que fija el convenio** (qué pluses concretos se cobran **así como la cuantía** de los mismos).
- Para ello se buscará el **acuerdo** con los representantes de los trabajadores, así como que existan unas **causas objetivas** que lo justifiquen, tales como tener una **disminución en las ventas durante 2 trimestres consecutivos**. En caso de desacuerdo, los representantes deberán acudir a la comisión paritaria del convenio, y en caso de que continúe habiendo desacuerdo, a otra nacional (la Comisión Nacional Consultiva de Convenios Colectivos), la cual designará un árbitro.
- En las empresas se puede **aprobar un convenio de empresa**, el cual **tiene prioridad** sobre el convenio colectivo del sector, pudiendo establecer una **cuantía del salario base o de los complementos salariales distintos**.
- **También** es posible utilizar las “**cláusulas de descuelgue salarial**”, las cuales pueden utilizar las empresas en condiciones de pérdidas económicas con el fin de no realizar la subida salarial que fija el convenio colectivo del sector. Estas cláusulas ya existían antes de la reforma.

Modificación
del salario
del contrato

- Las empresas podrán **modificar la cuantía del salario pactado en el contrato** de trabajo, así como de las mejoras voluntarias que ofrecía a todos los trabajadores de la empresa.
- Se trata de una **modificación sustancial del contrato**, donde el trabajador tendrá derecho a extinguir el contrato con una indemnización de 20 días por año trabajado. Este punto se verá en el tema siguiente.