

Comentario Laboral

La “sustancialidad” en las modificaciones de las condiciones de trabajo

14 de febrero de 2019

A propósito de la STS de 4 de diciembre de 2018

Si examinamos las estadísticas judiciales de los procedimientos seguidos ante el orden jurisdiccional social, buena parte los ocupan los procesos seguidos en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT). Sin duda, nos encontramos con una alta conflictividad iniciada, bien a través de procesos de conflictos colectivos seguidos a instancia de los Sindicatos y/o de la representación legal de los trabajadores (vía artículos 153 y siguientes de la LRJS), o por causa de demandas individuales de los trabajadores afectados (por los trámites del artículo 138 LRJS).

La reciente STS dictada con fecha 4 de diciembre de 2018 (RC 245/2017) arroja claridad en la siempre difícil calificación de la sustancialidad de una condición de trabajo. Se trataba de un procedimiento seguido en materia de conflicto colectivo que concluyó con la nulidad del nuevo sistema de retribuciones variable por objetivos aplicado unilateralmente por las empresas Altadis, S.A., Tabacalera, S.L.U., e Imperial Tobacco España, S.L., para el año 2017, ya que alteraba de forma relevante aspectos esenciales del anterior, y por ese motivo constituyó una MSCT que no siguió el preceptivo procedimiento del artículo 41 del ET.

La cuestión objeto del litigio no fue otra que determinar si el denominado Plan de Bono 2017 constituía una MSCT que debía seguir el procedimiento previsto en el citado precepto, o era una decisión unilateral conforme a derecho por quedar dentro del ius variandi de las empresas y que podía ser adoptada sin sometimiento a las reglas de dicho precepto legal.

Confirmándose la previa sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 28 de septiembre de 2017, la STS contiene una doctrina jurisprudencial que conviene resumir.

Partiendo de que la lista de condiciones establecida en el párrafo primero del artículo 41 ET es meramente ejemplificativa y no exhaustiva, no toda decisión empresarial que altere la prestación de servicios del trabajador constituye una modificación sustancial.

Se destaca la imposibilidad de trazar una noción dogmática de "modificación sustancial" y la conveniencia de acudir a criterios empíricos de casuismo, sosteniéndose al efecto por autorizada doctrina que es sustancial la variación que conjugando su intensidad y la materia sobre la que verse, sea realmente o potencialmente dañosa para el trabajador.

Para calificar la “sustancialidad” de una concreta modificación habrá de ponderarse no solamente la materia sobre la que incida, sino también sus características, y ello desde la triple perspectiva de:

- a.- Su importancia cualitativa;
- b.- Su alcance temporal;
- c.- Incluso de las eventuales compensaciones.



En el caso concreto enjuiciado por la STS se confirma con varios argumentos la alteración esencial de las anteriores condiciones para el devengo de la retribución variable, destacando en especial dos:

El hecho de que la empresa no habría facilitado información a los representantes de los trabajadores sobre la revisión del plan, lo que a juicio del Tribunal supuso una falta de transparencia que incidió de manera muy relevante en la dificultad de los trabajadores para conocer adecuadamente los nuevos niveles de rendimiento exigibles.

El que aludía a que mientras que los trabajadores que participaban en los planes anteriores conservaban el derecho a ser incluidos en los siguientes cuando lo solicitaban, y esa situación se había venido manteniendo, pacífica e incondicionalmente, durante 14 años, ahora se impuso la discrecionalidad de la empresa, en lo que supuso una variación ciertamente sustancial del régimen aplicado hasta la fecha.

También aporta la sentencia del Alto Tribunal un argumento ciertamente llamativo y sumamente práctico, la “irrelevancia” de que las modificaciones puedan ser realmente más favorables para los trabajadores que las que ostentaban precedentemente, pues de lo que se trata es de que si las mismas son “sustanciales”, como en el caso enjuiciado, la nueva política empresarial en materia retributiva debió hacerse con sujeción al procedimiento de negociación y consultas que contempla el artículo 41 del ET durante el que la empresa puede exponer y defender las bondades que atribuye al nuevo sistema que no puede implementar unilateralmente.

Así pues, sin perjuicio de la enorme casuística existente en relación con presente materia (MSCT) y necesidad por tanto de acudir al criterio individualizador o caso concreto, parece que el Alto Tribunal facilita algunas pautas –ya conocidas por otro lado- de cara al necesario y/o recomendable análisis previo para la no siempre fácil identificación de la eventual sustancialidad de una concreta modificación de condiciones de trabajo (importancia cualitativa, alcance temporal y eventuales compensaciones).

En definitiva, en aquellos supuestos dudosos, en la línea fronteriza para apreciar certeramente la entidad del cambio y el nivel de perjuicio o sacrificio que la medida puede suponer para los trabajadores afectados, como en tantas ocasiones acontece, el pormenorizado examen de la doctrina jurisprudencial y judicial, específicamente, en la materia o condición de trabajo modificada, puede aportar la solución de si la empresa ha de seguir o no el cauce del procedimiento del artículo 41 del ET o de si su decisión unilateral queda dentro del ius variandi.

Puede leer la [sentencia completa](#) para mayor información

Para más información, puede contactar con:

[José Antonio Sanfulgencio](#)

jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es