CEF.- Trabajo y Seguridad Social

Recursos Humanos

Comentarios y Casos Prácticos

ISSN: 1138-9532

Revista mensual núm. 374 Mayo 2014

UN CHEQUE, PERO NO EN BLANCO, AL GRUPO CORTEFIEL: EL «JUICIO DE RAZONABILIDAD» DE LAS MODIFICACIONES SUSTANCIALES

Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de enero de 2014, rec. núm. 100/2013

Margarita Miñarro Yanini

Profesora Titular. Universidad Jaume I (Castellón)

publicación especializada

revistas CEF.-

trabajo y seguridad social

RTSS. CEF.- recoge el estudio en profundidad y el análisis crítico y práctico tanto de **comentarios doctrinales** como de aquellos que **analizan las resoluciones judiciales de actualidad más relevantes**.

¡mantenga sus conocimientos actualizados al día!

- Dirigida a profesionales del Derecho del Trabajo y estudiosos de la materia, la RTSS. CEF.- comenzó su andadura en el año 1988, llegando a nuestros suscriptores, desde entonces, con **periodicidad mensual**.

- Entre los trabajos de investigación, que conforman una parte destacada de los contenidos de esta publicación, se incluyen cada año los estudios galardonados y los seleccionados como de especial interés por el jurado del **Premio "Estudios Financieros"** en las modalidades de **Derecho del Trabajo y Seguridad Social y de Recursos Humanos**.

- Con la finalidad de mantener informado puntualmente al suscriptor, **se remite por correo electrónico un boletín quincenal** donde se recopilan, comentados o reseñados, la **legislación**, la **jurisprudencia** y los **convenios colectivos** del periodo.

- Conscientes de la importancia de internet como medio de difusión, y con el propósito de dar a conocer a un público cada vez más amplio los trabajos editados por esta revista, desde abril del año 2008 el CEF.- ofrece la posibilidad de consultar los contenidos de la edición impresa en versión electrónica **www.ceflegal.com/revista-trabajo-seguridad-social.htm**

- La revista en soporte electrónico recoge todos los comentarios y casos prácticos publicados desde 1991, facilitando la localización de estudios sobre materias concretas con inmediatez, y **permitiendo su adquisición en formato PDF**.

- Hasta el número 300 (marzo de 2008), los artículos disponibles en versión digital se corresponden exactamente con los existentes en la versión impresa. A partir del número 301 (abril de 2008), el volumen de artículos de la revista electrónica es mayor que el contenido en la versión impresa, dado que algunos estudios están disponibles exclusivamente en versión digital, reseñándose en cada número impreso el extracto y el sumario de cada uno.

¿quiere colaborar con nuestra revista?

¿Es especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y le gustaría publicar su estudio de investigación?

Consulte las normas de publicación en **www.ceflegal.com/revista-trabajo-seguridad-social.htm** y envíe su original al correo electrónico **revista@cef.es**, indicando en el asunto "Revista Trabajo y Seguridad Social"

UN CHEQUE, PERO NO EN BLANCO, AL GRUPO CORTEFIEL: EL «JUICIO DE RAZONABILIDAD» DE LAS MODIFICACIONES SUSTANCIALES

Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de enero de 2014, rec. núm. 100/2013

Margarita Miñarro Yanini
Profesora Titular. Universidad Jaume I (Castellón)

1. EL MARCO LEGAL: VOLUNTAD LEGISLATIVA DE LA REFORMA LABORAL

La profunda reforma introducida primero por el Real Decreto-Ley 3/2012 y después por la homónima Ley 3/2012 tuvo como objetivo fundamental flexibilizar las relaciones de trabajo aumentando el poder unilateral del empresario. Dentro de estas coordenadas, específicamente en relación con las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, el artículo 41 del ET pasó de tener una formulación finalista respecto de la causa a otra que prescinde de tal elemento para permitir mayor margen de apreciación de las circunstancias habilitantes para la adopción de esta medida por parte del empresario. De este modo, en la redacción posterior a 2012 no se exige que la modificación sustancial de condiciones de trabajo tenga el objetivo preventivo de unas circunstancias negativas o de mejora de la situación de la empresa, sino que basta con que incida en la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. La reforma, pues, con la finalidad de favorecer la flexibilidad interna, reduce exigencias, y paralelamente eventuales parámetros de control judicial sobre la medida, facilitando su adopción por el empresario.

2. EL CASO: SÍNTESIS DEL SUPUESTO DE HECHO

El recurso de casación ordinaria que resuelve la sentencia de referencia se interpone contra la SAN de 22 de noviembre de 2012, que desestimó la demanda interpuesta por la Federación Estatal de Trabajadores del Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de UGT y la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC. OO. contra Cortefiel, SA, Serman 92, SL, Confederación Intersindical Galega y EuzkoLanguilenAlkartasuna. Las empresas del Grupo Cortefiel (salvo Fifty Factory) tenían establecido, en virtud de una cláusula individual contractual incorporada respecto de cada empleado, un sistema de retribución variable. Este suponía el abono de

"Todos los derechos reservados. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización del Centro de Estudios Financieros, CEF, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47)".

comisiones a los trabajadores de tienda desde la primera venta, independientemente del resultado negativo o positivo que obtuviera la tienda en la que trabajaban, siendo compensable y absorbible con los incrementos fijados en convenio.

Por el contrario, los encargados percibían sus comisiones en función de que alcanzaran los objetivos de ventas de la tienda en la que prestaban servicios, fijados unilateralmente por la empresa. Tras el correspondiente procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, la empresa procedió a modificar dicho sistema de remuneración variable, sustituyéndolo por otro en virtud del cual solo se perciben comisiones si la tienda en la que el trabajador presta servicios alcanza los objetivos de ventas fijados por la cadena, concretados en dicho ejercicio en la superación en un 3,5 % de los resultados obtenidos en el ejercicio anterior.

Contra esta decisión los ahora recurrentes interpusieron demanda sobre conflicto colectivo ante la AN, que fue resuelta en sentido desestimatorio por la Sentencia de 22 de noviembre de 2012. Frente a esta los recurrentes interponen recurso de casación, denunciando UGT la infracción del artículo 41.1 y 4 del ET, al no considerar justificada la modificación sustancial de condiciones de trabajo aplicada. Por parte de CC. OO., la denuncia de infracción se extiende además a los artículos 37 de la CE y 7, 1.256 y 1.258 del Código Civil.

Este recurso es resuelto por la STS de 27 de enero de 2014 que aquí se comenta. El sentido del fallo es desestimatorio, confirmando la sentencia de instancia.

3. DOCTRINA SENTADA: CLAVES DE LA POSICIÓN JUDICIAL RESPECTO A LA COMPRENSIÓN DE LA REFORMA LABORAL

Pese a que, como se ha adelantado, en la sentencia de referencia el TS desestima el recurso, confirmando con ello la SAN de instancia, apunta en ella algunas muy interesantes directrices interpretativas sobre la reforma normativa de la modificación sustancial de condiciones de trabajo que pudieran tener profundo calado en la relación entre el poder unilateral del empresario y la tutela judicial en el marco de estas medidas. Del mismo modo, revela la gran tensión que se produce entre uno y otra en referencia a unas medidas cada vez más insertas en el ámbito autónomo del *ius variandi* empresarial.

La STS de 27 de enero de 2014 presenta diversos aspectos que son merecedores de particular atención. Por una parte, en relación con la nueva configuración legal de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, el tribunal destaca que, si bien las causas para aplicar la medida no han variado, sí lo ha hecho la vinculación que han de tener con esta, por cuanto, a diferencia de la redacción precedente, en la actual no se exige que esta responda al objetivo de evitar una evolución negativa o de mejorar la situación existente, siendo suficiente con que esté relacionada con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. No obstante, según afirma el tribunal, tal limitación no puede alcanzar la dimensión pretendida. En este sentido, apunta que:

"Todos los derechos reservados. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización del Centro de Estudios Financieros, CEF, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47)".

> «[…] la alusión legal a conceptos macroeconómicos (competitividad; productividad) o de simple gestión empresarial (organización técnica o del trabajo) y la supresión de las referencias valorativas existentes hasta la reforma ("prevenir" y "mejorar") no solamente inducen a pensar que el legislador orientó su reforma a potenciar la libertad de empresa y el "iusvariandi" empresarial […] sino que la novedosa redacción legal incluso pudiera llevar a entender –equivocadamente, a nuestro juicio– la eliminación de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad judicialmente exigibles hasta la reforma, de manera que en la actual redacción de la norma el control judicial se encontraría limitado a verificar que las "razones" –y las modificaciones– guarden relación con la "competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa"».

Con todo, como ya anuncia al señalar que tal conclusión es errónea, el TS se afana en clarificar que la eliminación de la vinculación finalista de la medida no puede implicar en ningún caso sustraerla del control judicial, puesto que el propio artículo 41.5 del ET se refiere a la posibilidad de recabarlo. En consecuencia, en atención a que la acción de juzgar es inescindible del examen de la razonabilidad de la medida, señala que «a los órganos jurisdiccionales les compete no solo emitir un juicio de legalidad en torno a la causa alegada, sino también de razonable adecuación entre la causa acreditada y la modificación acordada, aparte, por supuesto, de que el tribunal pueda apreciar –si concurriese– la posible vulneración de derechos fundamentales». Aspecto complejo, y en el que se manifiesta plenamente la tensión antes apuntada, es la delimitación del ámbito de este juicio de razonabilidad entre la causa y la modificación aplicada a la vista de la redacción actual del artículo 41, que excluye que puedan aplicarse los precedentes parámetros finalistas. Por ello, el tribunal afirma que la «razonabilidad […] no ha de entenderse en el sentido de exigir que la medida adoptada sea la óptima para conseguir el objetivo perseguido con ella (lo que es privativo de la dirección empresarial) sino en el que también se adecue idóneamente al mismo (juicio de idoneidad), excluyendo en todo caso que a través de la degradación de las condiciones de trabajo pueda llegarse –incluso– a lo que se ha llamado "dumping social", habida cuenta de que si bien toda rebaja salarial implica una mayor competitividad, tampoco puede –sin más y por elemental justicia– ser admisible en cualesquiera términos».

De este modo, el TS exige la idoneidad y proporcionalidad de la medida empresarial, proscribiendo que esta pueda perseguir cualquier objetivo o fin, aunque esté relacionado con la competitividad. Muy interesante resulta la referencia que realiza al Derecho comunitario para reforzar su argumentación, relativa a la ponderación de los diversos elementos implicados. Señala que tal ha de ser la interpretación «*con mayor motivo, cuando el art. 151 del Tratado Fundacional de la UE establece como objetivo de la misma y de los Estados miembros "la mejora de las condiciones de trabajo", a la que incluso se subordina "la necesidad de mantener la competitividad de la economía de la Unión"*» recordando, asimismo, la primacía del Derecho Comunitario.

En el supuesto concreto, si bien considera que se trata de una medida drástica y penosa para los trabajadores, se encuentra con el óbice insoslayable de que los recurrentes no le proporcionan elementos de juicio necesarios que permitan concluir que, como aducen, el objetivo establecido

"Todos los derechos reservados. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización del Centro de Estudios Financieros, CEF, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47)".

por la empresa resulta inalcanzable. Por contra, la empresa sí realiza esa actividad, demostrando precisamente la factibilidad del nivel de ventas fijado. En consecuencia, la desestimación del recurso se debe a la ausencia de argumentos suficientemente sólidos o de prueba por parte de los recurrentes, pero no a la inexistencia de posibilidad de control judicial de idoneidad, que la hay, según deja claro el tribunal en esta sentencia.

Aun habiendo señalado la imposibilidad de estimar los recursos, el TS realiza una importante advertencia a la empresa sobre el alcance de la modificación que se estima ajustada al artículo 41 del ET en el último fundamento jurídico. En este sentido, ante la genérica y lata formulación de la modificación sustancial de condiciones aplicada que efectúa la empresa tanto en las comunicaciones como en el acta final, el tribunal llama la atención sobre el carácter particular de su autorización, sin que sea un «cheque en blanco novatorio». Así, aunque admite para el caso particular enjuiciado la licitud de la modificación, reconociendo su efecto negativo en los derechos de los trabajadores –idea de sacrificio en aras de la competitividad–, no por ello «estamos aprobando cualquier otra fijación que con el tiempo pueda hacerse –o se haya hecho– de los "presupuestos mensuales fijados por la cadena", pues toda futura –o ya pasada– modificación que por su exclusiva voluntad haga –o hubiera hecho– la empresa prescindiendo del deseable acuerdo con la representación social, por fuerza ha de someterse –si media adecuada impugnación– al mismo control judicial que la adoptada en verano de 2012 y ahora enjuiciada, con un resultado que dependerá de la entidad de la medida empresarial adoptada y de su racionalidad, a determinar en juicio que habrá de hacerse a la vista de las circunstancias justificativas entonces concurrentes y que resulten acreditadas en el correspondiente proceso judicial». En consecuencia, se advierte a la empresa que, pese a la amplitud de la medida, la declaración judicial de «ajustada a derecho» no le da carta blanca.

4. TRASCENDENCIA PRÁCTICA DE LA SENTENCIA Y PROBABILIDAD DE CONSOLIDACIÓN COMO JURISPRUDENCIA

Según se ha puesto de manifiesto en este breve análisis, la STS de 27 de enero de 2014, examinada, supone una importante aportación en la interpretación de los contornos legales de la modificación sustancial de condiciones de trabajo y del alcance del control judicial de esta medida tras la reforma de 2012. Además, la doctrina general que esta incorpora puede ser aplicada incluso en el marco de otras medidas empresariales. Por ello, se considera que previsiblemente tendrá notable trascendencia, más allá incluso del ámbito objetivo al que se refiere. De este modo, recuerda esta sentencia, que, pese a la pretendida limitación del control judicial paralela a la ampliación del poder unilateral del empresario producida en las últimas reformas respecto de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo –como en otras medidas colectivas–, la labor de juzgar implica examinar la racionalidad de la medida aplicada, sin que pueda limitarse a la mera legalidad de la causa.

Desde esta perspectiva reafirmadora del juicio de razonabilidad, exige que la causa esté en relación proporcionada con el alcance de la decisión, sin que la competitividad pueda justificar cualquier modificación que pretenda aplicarse. Muy sugerente es también la lectura en clave so-

"Todos los derechos reservados. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización del Centro de Estudios Financieros, CEF, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47)".

cial del Derecho comunitario que trae a colación, más aún en los momentos actuales en los que los factores económicos parecen tener absoluta primacía en dicho ámbito, una vez que vivimos avasallados por los imperativos de gobernanza económica. Sin embargo, el TS recuerda que, más allá de los objetivos económicos, el Tratado de la UE también protege valores sociales, que incluso considera preeminentes a aquellos. En suma, la sentencia comentada muestra el compromiso del TS con su labor de tutela judicial y de defensa del Derecho, dentro de los complejos equilibrios que ha de hacer con un legislador que en cada reforma establece mayores obstáculos para que aquel realice su función.

"Todos los derechos reservados. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización del Centro de Estudios Financieros, CEF, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47)".

PREMIO ESTUDIOS FINANCIEROS

MODALIDADES

El CEF.– convoca cada año, con carácter nacional, el Premio Estudios Financieros para las siguientes modalidades:

- **Tributación**
- **Contabilidad y Administración de Empresas**
- **Derecho del Trabajo y Seguridad Social**
- **Recursos Humanos**
- **Derecho Civil y Mercantil**
- **Derecho Constitucional y Administrativo**
- **Publicidad y Marketing**
- **Educación y Nuevas Tecnologías**

El objeto de la convocatoria es el reconocimiento y estímulo de la labor creadora y de investigación de las distintas modalidades del Premio Estudios Financieros, para lo que se valorará el carácter práctico de los trabajos presentados.

PARTICIPANTES

Podrán optar al premio las personas físicas, ya sea de forma individual o colectiva. Los participantes podrán presentar uno o más trabajos, pero nunca el mismo trabajo se presentará en más de una modalidad.

DOTACIONES ECONÓMICAS

Se otorgará un primer premio para cada una de las 8 modalidades. Además, tendrán accésit todos aquellos trabajos que los respectivos jurados consideren de interés. En ningún caso estas cuantías serán divisibles y, en consecuencia, cada premio se adjudicará a un solo trabajo.

Además, a los galardonados con el primer premio se les entregará una escultura conmemorativa del premio. Todos los trabajos premiados recibirán certificado acreditativo del premio obtenido.

CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJOS

Los trabajos (redactados en castellano) deberán ser originales e inéditos y tendrán que versar sobre materias relacionadas con alguna de las modalidades del premio. Dichos trabajos deberán estar concluidos antes de la publicación de la convocatoria en el BOE o BOCM en el mes de abril del año en curso, circunstancia esta que se acreditará mediante declaración jurada del participante.

Los trabajos tendrán un mínimo de 25 páginas y un máximo de 40, incluyéndose en este número de páginas la bibliografía, que no debe ser superior a 2 páginas. Se presentarán por duplicado, mecanografiados, a doble cara y en hojas de tamaño normalizado (DIN-A4). El tamaño de la letra será de 11 puntos y el interlineado, de 1,5. Comenzarán con un resumen o extracto de un máximo de 15 líneas. A continuación se expondrá el sumario o índice del trabajo.

Quedarán excluidos los trabajos que no cumplan las indicaciones anteriores.

SOLICITUD DE LAS BASES

Puede obtener las bases del premio en las secretarías de nuestros centros o visitando

www.cef.es

LUGAR Y PLAZO

Los trabajos se presentarán en las secretarías de cualquiera de nuestros centros de Barcelona, Madrid y Valencia. El plazo de entrega finaliza el día **30 de abril**.

CEF.–

P.º Gral. Martínez Campos, 5 — 28010 MADRID
Gran de Gràcia, 171 — 08012 BARCELONA
Alboraya, 23 — 46010 VALENCIA
Ponzano, 15 — 28010 MADRID

www.cef.es
info@cef.es
902 88 89 90
914 44 49 20