

Roj: **STS 648/2017** - ECLI: **ES:TS:2017:648**Id Cendoj: **28079140012017100059**Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **1**Fecha: **25/01/2017**Nº de Recurso: **47/2016**Nº de Resolución: **62/2017**Procedimiento: **SOCIAL**Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**Tipo de Resolución: **Sentencia**Resoluciones del caso: **STSJ AS 2656/2015,**
STS 648/2017

SENTENCIA

En Madrid, a 25 de enero de 2017

Esta sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la mercantil Grupo el Árbol, Distribución y Supermercados, S.A., representada y asistida por el letrado D. Daniel Villanueva Suárez, contra la sentencia dictada el 4 de diciembre de 2015 por la **Sala de lo Social** del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en autos núm. 25/2015 seguidos a instancia de los sindicatos Unión General de Trabajadores - Unión Regional de Asturias (UGT), Comisiones Obreras de Asturias (CC.OO.) y Unión Sindical Obrera (USO) contra Grupo El Árbol Distribución y Supermercados SA, en procedimiento de conflicto colectivo. Han comparecido como recurridas Unión General de Trabajadores de Asturias, representado y asistido por el letrado D. David Diego Ruiz, Comisiones Obreras de Asturias, representado y asistido por la letrada D^a Nuria Fernández Martínez, y la Unión Sindical Obrera, representado y asistido por el letrado D. Ignacio Villaverde Garrido.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a María Lourdes Arastey Sahun

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de los sindicatos Unión General de Trabajadores - Unión Regional de Asturias, Comisiones Obreras de Asturias y Unión Sindical Obrera se interpuso demanda de conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en la que, tras exponer los hechos y motivos que se estimaban necesarios, se terminó por suplicar que se dictara sentencia por la que «se declare la nulidad o subsidiariamente la injustificación de la decisión empresarial de suprimir la disposición por parte de los trabajadores de la Tarjeta de Crédito de la empresa por importe de 600 €/mes para realizar compras en sus establecimientos, así como la modificación del descuento del 8% en las compras realizadas con tarjeta con crédito de la empresa, reponiendo a los trabajadores afectados en las condiciones anteriores a la modificación adoptada por la empresa, y el mantenimiento de sus derechos, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración y a adoptar las medidas necesarias para su efectividad.».

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada comparecida, según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 4 de diciembre de 2015 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias en la que consta el siguiente fallo:

«Estimando en parte la demanda de conflicto colectivo formulada por los sindicatos UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES - UNIÓN REGIONAL DE ASTURIAS, COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS Y UNIÓN SINDICAL OBRERA contra la empresa GRUPO EL ÁRBOL DISTRIBUCIÓN Y SUPERMERCADOS SA sobre modificación



sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, se declara la nulidad de la decisión empresarial de suprimir la disposición por parte de los trabajadores de la tarjeta de crédito de la empresa por importe de 600 euros/mes para realizar compras en sus establecimientos, reponiendo a los trabajadores afectados en las condiciones anteriores a la modificación adoptada por la empresa y el mantenimiento de sus derechos, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración y a adoptar las medidas necesarias para su efectividad y se desestima la pretensión relativa al descuento del 8% en las compras de la que se absuelve a la empresa demandada. sin costas.».

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«1º) La empresa demandada Grupo El Arbol Distribución y Supermercados SA ocupa una plantilla de unos mil trabajadores que prestan servicios en diferentes centros de trabajo de Asturias, afectando el presente conflicto a unos 150 de ellos que se incorporaron a El Arbol en 1988 procedentes de la empresa Aldi (hecho primero de la demanda).

2º) En el momento de su incorporación tenían la disponibilidad de una tarjeta de crédito de la empresa para efectuar compras en los establecimientos de la misma por un importe actualizado de 600 euros al mes, procediendo la empresa a descontar en la nomina del mes siguiente la cantidad gastada por el trabajador y asimismo se le realizaba un descuento del 8% en las compras realizadas con la tarjeta de crédito hasta el límite de 600 euros/mes reembolsándoles su importe en vales al siguiente mes (hecho cuarto de la demanda).

3º) En marzo de 2001 el sindicato UGT presentó sendas demandas de conflicto colectivo sobre el sistema de descuentos en la empresa demandada llegándose el 16 de julio a un acuerdo transaccional por el que los trabajadores que venían comprando a crédito podían seguir haciéndolo. El crédito de las compras efectuadas del día 20 al día 20 de cada mes se descuenta del líquido de la nómina mensualmente y todas las compras tanto al contado como a crédito tenían un descuento del 8%, emitiéndose trimestralmente un vale por el importe del descuento que se utilizará en las tiendas como dinero efectivo (documental 2, 4 y 5 de la parte actora).

4º) Este descuento en las compras también lo tienen reconocido trabajadores de las empresas Bayer Hispania SL, Duro Felguera, Asturiana de Zinc y Cofivacasa (documento nº 3 de la parte demandada).

5º) El 9 de setiembre de 2015 la empresa en reunión mantenida con los representantes de los trabajadores para informales del cambio de las TPVs en las tiendas dada la incompatibilidad existentes entre los sistemas informáticos de EL Árbol y de Día, les comunica la supresión de la tarjeta de crédito y la modificación del sistema de abono del 8% de las compras, oponiéndose los representantes por falta de negociación (documentos 1 y 2 de la parte demandada).

6º) Con anterioridad la entrega de los vales de descuento tenía lugar a finales de mes con la de la nómina y ahora se produce con motivo de la primera compra que realicen en cualquiera de las tiendas, a partir del día 1 del mes siguiente con independencia de su importe (contestación a la demanda).».

QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación de Grupo El Árbol, Distribución y Supermercados, S.A.

El recurso fue impugnado por la parte demandante, Unión General de Trabajadores de Trabajadores de Asturias, Comisiones Obreras de Asturias, y Unión Sindical Obrera.

SEXTO.- Recibidas las actuaciones del Tribunal Superior de Justicia de Asturias y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 25 de enero de 2017, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de 4 de diciembre de 2015 (autos 25/2015), estima en parte la demanda de conflicto colectivo de los tres sindicatos y declara la nulidad de la medida empresarial por la que se suprimía la tarjeta de crédito por importe de 600 € al mes para realizar compras en los establecimientos de la propia empresa.

La sentencia rechaza la otra pretensión de la demanda -relativa la descuento del 8% en las compras-. Ahora bien, dado que no recurren los sindicatos demandantes, esta última cuestión queda definitivamente juzgada.

2. El recurso de casación ordinaria de la empresa contiene dos motivos, amparados ambos en el apartado e) del art. 207 LRJS y tendentes, en definitiva, a la desestimación íntegra de la demanda rectora del proceso.



SEGUNDO.- 1. Mediante el primero de dichos motivos se denuncia la infracción del art. 41 del Estatuto de los trabajadores (ET). De este modo la empresa niega que la eliminación de la posibilidad de comprar a crédito pueda ser considerada una modificación sustancial de condiciones de trabajo, porque, a su juicio, ni siquiera estaríamos ante una condición de trabajo, pues con aquella posibilidad no se estaba retribuyendo la prestación de servicios, sino que era una condición atribuida a la cualidad de cliente del trabajador que efectuara compras en los establecimientos de la empresa.

2. El segundo de los motivos denuncia de nuevo la infracción del mismo art. 41 ET y de la doctrina de la STS/4ª de 21 noviembre 2015 (rec. 229/2014), señalando ahora que, aunque se entendiera que estemos ante una condición de trabajo, no puede ser considerada como sustancial.

Pese a esa separación en dos motivos distintos, lo que la empresa recurrente plantea en ambos apartados constituye una misma línea argumental, a saber, que la posibilidad de comprar a crédito no era una condición laboral de carácter sustancial; de ahí que hayamos de analizarlos de modo conjunto.

3. Precisamente, en nuestra STS/4ª de 25 noviembre 2015 (rec. 229/2014), que el recurso cita, recordábamos que por modificación sustancial de condiciones de trabajo hay que entender aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas, las previstas en la lista ejemplificativa del art. 41.2 ET. Nuestra jurisprudencia ha insistido en destacar la imposibilidad de trazar una noción dogmática de «modificación sustancial» y la conveniencia de acudir a criterios empíricos de casuismo, sosteniéndose al efecto que es sustancial la variación que conjugando su intensidad y la materia sobre la que verse, sea realmente o potencialmente dañosa para el trabajador; o lo que es igual, 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 su importancia cualitativa, de su alcance temporal e incluso de las eventuales compensaciones (reproducimos así la STS/4ª de 26 abril 2006, rcud. 2076/2005).

Como indicábamos en la STS/4ª de 18 diciembre 2013 (rcud. 2566/2012), en el decurso de la vida del contrato de trabajo, caracterizado por ser de tracto sucesivo, las modificaciones pueden sobrevenir por varias razones: porque cambie la norma aplicable; por acuerdo entre las partes; por voluntad unilateral de una de las partes -bien por la facultad del empresario de variarlas; bien por el ejercicio de un derecho del trabajador-. Por ello, no toda decisión empresarial que altere la prestación de servicios del trabajador constituye una modificación sustancial. La determinación de lo que se configura por tal se fundamenta en la delimitación del poder de gestión y organización empresarial, por lo que el establecimiento de límites a las facultades del empleador tendrá en cuenta, tanto el tipo de condición laboral afectada (partiendo, no obstante, de que la relación de condiciones de trabajo del párrafo primero del art. 41 ET es meramente ejemplificativa y no exhaustiva -STS/4ª de 9 abril 2001, rec. 4166/2000; 9 diciembre 2003, rec. 88/2003; 26 abril 2006, rcud. 2076/2005 y 22 enero 2013, rec. 290/2011), como la intensidad de la modificación de la misma (no cualquier modificación de una de esas condiciones ha de ser necesariamente sustancial, sino que en cada caso se entra a analizar la medida empresarial adoptada para definir su naturaleza sustancial o no. Y no lo es cuando "la medida adoptada no supuso alteración valorable de las condiciones de trabajo o de la remuneración" - STS/4ª 22 enero 2013, rec. 290/2011-).

4. En efecto, el listado del art. 41 ET no es cerrado y, así, hemos incluido en su ámbito de aplicación condiciones diversas, como el disfrute de 5 días adicionales de vacaciones (STS/4ª de 13 noviembre 2014, rec. 2014), el cómputo como tiempo de trabajo del descanso para café o bocadillo (STS/4ª de 16 septiembre 2015 - rec. 330/2014-, 21 junio 2016 -rec. 230/2015- y 27 septiembre 2016 -rec. 276/2015-), o las dietas para manutención por desplazamientos al extranjero pese a su carácter extrasalarial (STS/4ª de 12 septiembre 2016 -rec. 246/2015-).

Por el contrario, hemos rechazado que estuviéramos ante una modificación sustancial en el caso del retraso en media hora de la entrada y salida del trabajo (STS/4ª de 10 octubre 2005, rec. 183/2004); en el de una alteración en el sistema de pago de gastos y suplidos, al no producir una alteración del núcleo del contrato ni perjuicio alguno a los trabajadores (STS/4ª de 10 noviembre 2015, rec. 261/2014); la modificación operada en el descuento de las consolas de juego de las nuevas versiones, Play Station 4 y XBOX One (STS/4ª de 25 noviembre 2015, antes citada); en el de la supresión de determinadas secciones de reparto de Correos a consecuencia de la disminución del tráfico postal, que no conlleva el incremento de la carga de trabajo (STS/4ª de 22 junio 2016, rec. 250/2015) y el establecimiento de un nuevo programa informático que supone una modernización del ya existente y no impone un sacrificio notable para los trabajadores (STS/4ª de 19 julio 2016, rec. 162/2015).

TERCERO.- 1. En el presente caso, según resulta de los incombatisos hechos probados de la sentencia de instancia ahora recurrida, los trabajadores disponían de una tarjeta de crédito por un importe de 600 € al mes



para efectuar compras en los establecimientos de la empresa, procediendo la empresa a descontar el gasto posteriormente en la nómina el mes siguiente (hecho probado tercero).

2. De este modo se otorgaba a los trabajadores la ventaja de adquirir a crédito bienes a la venta en la propia empresa -dedicada a la actividad de supermercados-; ventaja o beneficio éstos que, pese a venir siendo reconocidos a los trabajadores de forma colectiva, quedaban suprimidos de modo unilateral por la decisión de la empresa.

Era esta una ventaja que, pese a lo sostenido por la recurrente, se reconocía a quienes tiene la condición de trabajadores de la empresa en razón precisamente de tal vínculo laboral y, por tanto, está claramente conectada con el sistema de abono de la retribución mensual, sobre la que se cargan posteriormente los gastos efectuados por tales compras.

3. Coincidimos con la Sala de instancia y con el Ministerio Fiscal en considerar que, efectivamente, la supresión de aquel beneficio o ventaja tiene una incidencia sustancial en las condiciones de trabajo de los afectados. Éstos venían disfrutando de una posibilidad de crédito, cuyo reconocimiento no se discute y cuya supresión se ha llevado a cabo, también de modo indiscutido, sin seguir los trámites previstos en el citado art. 41 ET. La ventaja económica que con tal línea de crédito se beneficiaba los trabajadores constituye una condición de trabajo que, como tal no podía ser alterada de modo unilateral, pues el importe mensual del crédito resulta además significativo y, por consiguiente, el recurso debe ser desestimado, con confirmación de la sentencia recurrida.

4. Con arreglo a lo establecido en el art. 235. 2 LRJS, no procede la imposición de costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido desestimar el recurso de casación interpuesto por la mercantil Grupo el Árbol, Distribución y Supermercados, S.A. contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 4 de diciembre de 2015 (autos núm. 25/2015), con la consiguiente confirmación de la misma. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por la Excm. Sra. Magistrada D^a Maria Lourdes Arastey Sahun hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado de la Administración de Justicia de la misma, certifico.