



Roj: **STS 3189/2022 - ECLI:ES:TS:2022:3189**

Id Cendoj: **28079140012022100620**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **22/07/2022**

Nº de Recurso: **9/2021**

Nº de Resolución: **691/2022**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 2500/2020,**  
**STS 3189/2022**

CASACION núm.: 9/2021

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

**TRIBUNAL SUPREMO**

**Sala de lo Social**

**Sentencia núm. 691/2022**

Excma. Sra. y Excmos. Sres.

D.ª Rosa María Virolés Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Juan Molins García-Atance

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 22 de julio de 2022.

Esta Sala ha visto el recurso de casación ordinario interpuesto por el Letrado D. José Vaquero Turiño, en nombre y representación del sindicato Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), al que se adhirió la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CC.OO.), representada y asistida por el Letrado D. Enrique Lillo Pérez contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en fecha 30 de septiembre de 2020, procedimiento 66/2020, en actuaciones seguidas en virtud de demanda de conflicto colectivo, a instancia de la Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) contra la Entidad Pública Empresarial Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF), la Entidad Pública Empresarial Administrador de Infraestructuras Ferroviarias Alta Velocidad (ADIF Alta Velocidad) y contra el Comité General de Empresa de ADIF y como terceros interesados la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras, (CCOO), Sindicato Ferroviario Intersindical (SFI), el Sindicato Federal Ferroviario Confederación General del Trabajo (SFF-CGT) y el Sindicato de Circulación Ferroviario (SCF).

Ha comparecido en concepto de recurrido la Entidad Pública Empresarial Administrador de Infraestructuras Ferroviarias (ADIF), representada por la Procuradora Dª Beatriz González Rivero y la Entidad Pública Empresarial Administrador de Infraestructuras Ferroviarias Alta Velocidad (ADIF Alta Velocidad) que se adhirió a la impugnación de ADIF, representada por la Procuradora Dª Mª Ángeles González Rivero.



Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Por la representación letrada de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), se presentó demanda de conflicto colectivo y de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimó de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que estimando la demanda: " Se declare NULA la decisión adoptada de aplicar la subida salarial al personal de Estructura de Dirección conforme a la Resolución de la Presidencia de Adif de 29 de enero de 2020.

Subsidiariamente declare INJUSTIFICADA la decisión adoptada de aplicar la subida salarial al personal de Estructura de Dirección conforme a la Resolución de la Presidencia de Adif de 29 de enero de 2020.

Se declare el derecho del Personal de Estructura de Dirección a ser repuestos en sus anteriores condiciones de trabajo, consistente en que se apliquen las subidas salariales distribuidas a partes iguales en los distintos conceptos retributivos."

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

**TERCERO.-** En fecha 30 de septiembre de 2020 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta el siguiente fallo: "Desestimamos la excepción de modificación sustancial de la demanda en el acto del juicio alegada por el letrado de ADIF. Desestimamos la demanda formulada por Don JOSE VAQUERO TURÍÑO, letrado del ICAM, actuando en representación de la FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES, frente a la Entidad Pública Empresarial ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS (ADIF). Entidad Pública Empresarial ADMINISTRADOR DE INFRAESTRUCTURAS FERROVIARIAS ALTA VELOCIDAD (ADIF ALTA VELOCIDAD), COMITÉ GENERAL DE EMPRESA DE ADIF, FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS, SECTOR FEDERAL FERROVIARIO DE LA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO SFF-CGT, SINDICATO FERROVIARIO, S.F., SINDICATO CIRCULACION FERROVIARIO, S.C.F. sobre CONFLICTO COLECTIVO por MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO."

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

"PRIMERO. - El presente conflicto colectivo, afecta a todos los trabajadores que prestan servicio en las entidades demandadas que pertenecen a la Estructura de Dirección, el cual está compuesto por las categorías de Director, Subdirector, Gerente de Área, Gerente, Jefe de Área y Jefe, aproximadamente 810 trabajadores, (hecho no controvertido)

SEGUNDO. - La Estructura de Dirección en un colectivo que se encuentra fuera del ámbito del Convenio colectivo y ocupa puestos de libre designación. El acceso a la ED es voluntario para el trabajador y se efectúa mediante contrato individual que se suscribe con la entidad en el que se estipulan las condiciones de la relación.

La retribución de la estructura de dirección consta de un componente fijo, un componente variable y un complemento de puesto y se fija de forma individualizada en el contrato de trabajo. El complemento fijo y el complemento de puesto se abonan en 12 pagas anuales, y el componente variable vinculado a la consecución de los objetivos se abona en tres pagas anuales: 35% a cuenta en junio, 35% apuesta en diciembre, y hasta el 30% en abril en función de la consecución de los objetivos establecidos.

Los objetivos mencionados son de tres tipos: objetivos de empresa: compartidos por todas las personas de la organización. Objetivos de área: compartidos por todos los profesionales que pertenecen al área correspondiente. Objetivos personales (específicos): afectan de forma individualizada a cada profesional y responden a los parámetros propios de la actividad que desarrolla. El mayor o menor porcentaje de los tres componentes dentro de la retribución total ha sido variable a lo largo de los años, lo que ha originado cierta heterogeneidad que se intenta aplanar mediante la aplicación de los incrementos salariales y, desde el año 2012, se ha tenido el criterio de que ganen peso los componentes retributivos vinculados a objetivos y al puesto, en detrimento del componente fijo. Con carácter habitual, cuando una persona accede a la ED o promociona dentro de ella a un cargo superior de mayor retribución, se produce un incremento salarial siempre que el salario de partida sea inferior a la retribución global del nuevo puesto. El incremento salarial se aplicará siguiendo el siguiente esquema: En primer lugar, se incrementará el complemento de puesto. Dicho complemento tendrá como referencia un porcentaje del valor mínimo de la banda que será: 20% para directores y subdirectores;



15% para gerentes de área, jefes de área y jefes. En caso de que quede incremento que aplicar, se hará sobre el componente variable hasta un máximo del 10% del valor mínimo de la banda. Si todavía resta se incrementa por aplicar, se destinará al componente fijo. En caso de remoción, y conforme establece el contrato, el trabajador conserva su componente fijo y su componente variable y complemento de puesto se reduce a los siguientes valores en función del nivel del puesto que pasa a desempeñar (...) Si el trabajador es removido a técnico, conserva su componente fijo y sus variables se reduce a la establecida en las tablas salariales del convenio colectivo. Y pierde el complemento de puesto, (descripción 52, cuyo contenido, se da por reproducido. Hecho no controvertido)

TERCERO. - El 31 de enero de 2020, se elaboró una Resolución de la Presidencia de Adif y de la presidenta de Adif Alta Velocidad, en las que se establecieron los criterios para la aplicación del incremento retributivo correspondiente al año 2020 al Personal de Estructura de Dirección. El incremento salarial era una subida del 2%, en los siguientes términos:

"INCREMENTO SALARIAL PARA EL PERSONAL DE ESTRUCTURA DE DIRECCIÓN DE ADIF Y ADIF-ALTA VELOCIDAD EN EL AÑO 2020. De acuerdo con lo previsto en el Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán superar un incremento global superior al 2% respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2019.

En este marco, el Incremento salarial correspondiente al año 2020 para el personal de Estructura de Dirección se aplicará con los siguientes criterios generales:

1º - En primer lugar, y como continuación de lo aplicado en los últimos años en el ámbito de este colectivo, el Incremento salarial irá dirigido a dotar de mayor racionalidad al modelo de DPO de manera que, en la medida en que el porcentaje lo permite, se avance en una mayor homogeneidad del componente variable de la retribución, cuya percepción está ligada precisamente a dicho modelo.

2º.- En segundo lugar, avanzar en la racionalización de los complementos de puesto de este colectivo, conforme a unas cuantías mínimas y máximas de referencia, salvo en aquellos casos que no perciben este componente como consecuencia de medidas de carácter Individual.

3º.- A los trabajadores que no entren dentro de las reglas fijadas en los supuestos anteriores, se les aplicará el Incremento salarial de su retribución total de forma proporcional sobre cada uno de los componentes de su retribución. En consecuencia.

Primero. - El Incremento salarial 2020 del 2% se aplicará al personal de Estructura de Dirección, con efectos de 1 de enero de 2020, de acuerdo con las siguientes reglas:

1. En primer lugar, se aplicará sobre el concepto variable de la retribución, hasta que éste alcance los siguientes valores según el nivel del puesto desempeñado: Director 6.898,49. Subdirector 6.367,83. Gerente de Área / Jefe de Área 5.306,53 Jefe 4.775,87.

A aquellos trabajadores de la Estructura de Dirección que no perciben en la actualidad Complemento de Puesto conforme su contrato de ED, todo el Incremento se les Incorporará en el componente variable de sus retribuciones.

2. A los trabajadores que después de aplicar el punto 1 tengan Incremento pendiente de aplicar, se les aplicará el Incremento sobre el complemento de puesto hasta que éste alcance los siguientes valores según el nivel del puesto desempeñado: Director 9.551,76 €. Subdirector 7.429,14 €. Gerente de Área / Jefe de Área 5.837,18 €. Jefe 3.406,37 €,.

3. Una vez aplicados los criterios anteriores, la distribución del Incremento restante Si lo hubiera, será aplicado proporcionalmente entre todos los componentes de su retribución.

4. A los trabajadores que tengan fijadas unas cuantías, en la variable y en el complemento de puesto, que no estén afectados por lo previsto en los puntos 1 y 2 se les aplicará el Incremento salarial de su retribución total de forma proporcional sobre cada uno de los conceptos retributivos. Segundo. - Las bandas salariales de referencia quedan actualizadas conforme al porcentaje de Incremento general de retribuciones previsto en la LPGE para el año 2020.

Tercero. - La Dirección General de Gestión de Personas de Adif procederá a formalizar de la manera que corresponda lo previsto en este documento. Cuarto. - El abono de lo previsto en el presente documento se producirá en la nómina del mes de febrero, "(descripción 32 y 51) ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Por Resolución de la Presidenta de Adif Alta velocidad de 31 de enero de 2020, relativo al incremento retributivo del personal de estructura de dirección, se acuerda aplicar con efectos de 1 de enero de 2020, un incremento



del 2% de la masa salarial de cada trabajador de este colectivo, según figuran en las normas del siguiente anexo, (descripción 33, cuyo contenido, se da por reproducido.)

CUARTO. - Como consecuencia de dicha Resolución de Presidencia, las demandadas, a cada trabajador, perteneciente a la Estructura de Dirección, se le han notificado sus retribuciones para el año 2020 mediante credencial retributiva en la que se indica a qué concepto o conceptos, y en qué valor se ha producido el mismo, así como la fecha de efectividad, (descripción 52 y 59)

QUINTO. -En los escritos en los que la empresa comunica incrementos económicos a los trabajadores de Estructura de Dirección, se dice:

"En el seno del Comité de Dirección de la Entidad, en su sesión del pasado 6 de mayo, se han aprobado los criterios generales para la aplicación del incremento retributivo al personal de Estructura de Dirección, correspondiente al año 2016. Una vez aplicados los citados criterios, su retribución anual bruta para el año 2016 será cuantificada la siguiente forma..." (descripción 55) "Por Resolución del Presidente de la entidad, de 4 de diciembre de 2017, se han establecido los criterios para la aplicación del incremento retributivo correspondiente al año 2017 al personal de Estructura de Dirección. Conforme a dichos criterios, el incremento del 1% se aplicará de forma proporcional sobre los distintos componentes de la retribución..." (descripción 56)

"Por Resolución de la Presidenta de la entidad, de 17 de septiembre de 2018, se han establecido los criterios para la aplicación del incremento retributivo correspondiente a año 2018 al personal de Estructura de Dirección. Conforme a dichos criterios, el incremento del 1,75% se aplicará sobre los distintos componentes de tu retribución pasando a tener el siguiente valor..." (descripción 57)

"Por Resolución de la Presidenta de la entidad, de 8 de julio de 2019, se han establecido los criterios para la aplicación del incremento retributivo adicional del 0,25% a/ personal de Estructura de Dirección. Conforme a dichos criterios, este incremento adicional del 0,25% de su retribución total se aplicará sobre el componente fijo de tu retribución, que pasará a tener el siguiente valor..." (descripción 58) "Por Resolución de la Presidenta de la entidad, de 29 de enero de 2020, se han establecido los criterios para la aplicación del incremento retributivo correspondiente al año 2020 al personal de Estructura de Dirección. Conforme a dichos criterios, el incremento del 2% se incrementarán el complemento de puesto de tu retribución, pasando a tener el siguiente valor..." (descripción 59)

SEXTO. - Por Resolución de la Presidenta de Adif en relación con el incremento retributivo del personal de estructura de dirección, de 8 de julio de 2019, se acuerda aplicar con efectos de 1 de julio de 2019, un incremento del 0,25% de la masa salarial de cada trabajador de este colectivo según figuran en las normas del anexo.

En este marco, el incremento adicional del 0,25% se aplicará con los siguientes criterios:

1º.- En primer lugar, los Directores Generales cuya vinculación esté sujeta a un contrato de Estructura de Dirección, en homogeneidad con aquellos cuya vinculación es a través de contratos de alta dirección... El incremento adicional del 0,25% se aplicará sobre cada uno de los componentes de las retribuciones contempladas en los contratos de Estructura de Dirección.

2º.- A los trabajadores cuya retribución total esté por encima del límite superior de la banda correspondiente a su nivel, el incremento salarial de su retribución total se aplicará sobre el componente variable de dicha retribución.

3º.- A los trabajadores cuya retribución total esté dentro de los límites o por debajo del límite inferior de la banda correspondiente a su nivel, el incremento salarial de su retribución total se aplicará sobre el componente fijo. (Descripción 36)

SÉPTIMO. - Por Resolución de la Presidenta de Adif en relación con el incremento retributivo del personal de estructura de dirección de 15 de enero de 2019, se acuerda aplicar con efectos de 1 de enero de 2019 un incremento del 2,25% de la masa salarial de cada trabajador de este colectivo según figuran en las normas del anexo.

En este marco, el incremento salarial correspondiente al año 2019 para el personal de Estructura de Dirección se aplicará con los siguientes criterios generales: 1º.- En primer lugar, y como continuación de lo aplicado en los últimos años en el ámbito de este colectivo, el incremento salarial irá dirigido a dotar de mayor racionalidad al modelo de DPO de manera que, en la medida en que el porcentaje lo permite, se avance en una mayor homogeneidad del componente variable de la retribución, cuya percepción está ligada precisamente a dicho modelo.



2º.- En segundo lugar, avanzar en la racionalización del componente fijo de la retribución de este colectivo, conforme unas cuantías mínimas y máximas de referencia.

3º.- A los trabajadores que no entren dentro de las reglas fijadas en los supuestos anteriores, se les aplicará el incremento saqueada y al de su retribución total de forma proporcional sobre cada uno de los componentes de su retribución.

En consecuencia,

Primero. - el incremento salarial 2019 del 2,25% se aplicará al personal de Estructura de Dirección con efectos de 1 de enero de 2019, de acuerdo con las siguientes reglas:

1. En primer lugar se aplicará sobre el concepto variables de la retribución, hasta que se alcance el valor de 3010,97 €.

2. A los trabajadores que después del punto 1 tenga el incremento pendiente de aplicar, cuyo componente fijo de la retribución total sea superior a 72.656,76 €, se le aplicará al incremento salarial de su retribución total en forma proporcional sobre los componentes variables y depuesto.

3. a los trabajadores que después del punto 1 tengan incremento pendiente de aplicar, éste irá destinado a su componente fijo, siempre que su retribución fija bruta anual sea inferior a los siguientes valores:

-Director 53.835,96 €; Subdirector 47.106,48 €; Gerente/Jefe de área 43 917 72 €" Jefe 40.377,00 €.

4. Una vez aplicado los criterios anteriores, la retribución del incremento restante será proporcional entre los distintos conceptos.

5. a los trabajadores que tengan fijadas unas cuantías, en los componentes fijo y variable de la retribución, no afectados por lo previsto en los puntos 1,2 y 3, se les aplicará el incremento salarial de su retribución total de forma proporcional sobre cada uno de los conceptos retributivos.... (Descripción 37)

OCTAVO. -Por Resolución de la Presidenta de Adif en relación con el incremento retributivo del personal de Estructura de Dirección de 30 de septiembre de 2018, se acuerda aplicar con efectos del 9 de enero de 2018, un incremento del 1,25% de la masa salarial de cada trabajador de este colectivo, según figuran en las normas del anexo.

En este marco, el incremento salarial correspondiente al año 2018 para el personal de Estructura de Dirección se aplicará con los siguientes criterios generales:

1º.- En primer lugar, y como continuación de lo aplicado en los años 2016 y 2017 en el ámbito de este colectivo, el incremento salarial irá dirigido a dotar de mayor racionalidad al modelo de DPO de manera que, en la medida en que el porcentaje lo permite, se avance en una mayor homogeneidad del componente variable de la retribución, cuya percepción está ligada precisamente a dicho modelo.

2º.- En segundo lugar, avanzar en la racionalización del componente fijo de la retribución de este colectivo, conforme a unas cuantías mínimas y máximas de referencia.

3º.- A los trabajadores que no entren dentro de las reglas fijadas en los supuestos anteriores, se les aplicará el incremento salarial de su retribución total de forma proporcional sobre cada uno de los componentes de su retribución. En consecuencia,

Primero. - El incremento salarial 2018 del 1,75% se aplicará al personal de Estructura de Dirección, con efectos de 1 de julio de 2018, de acuerdo con las siguientes reglas:

1. En primer lugar, se aplicará sobre el concepto variable de la retribución, hasta que ésta alcance el valor de 3.010,97€.

2. A los trabajadores que tengan fijada una cuantía en concepto de variable de la retribución igual o superior al valor indicado, y cuyo componente fijo de la retribución total sea superior a 71.407,00€, se les aplicará el incremento salarial de su retribución total de forma proporcional sobre los componentes variable y de puesto.

3. A los trabajadores que tengan fijada una cuantía en concepto de variable de la retribución igual o superior al valor indicado en el punto 1, se aplicará el incremento salarial de su retribución total en el componente fijo, siempre que su retribución fija bruta anual sea inferior a los siguientes valores (...)

4. Una vez aplicados los criterios anteriores, la distribución del incremento restante será proporcional entre los distintos conceptos.



5. A los trabajadores que tengan fijadas unas cuantías, en los componentes fijo y variable de la retribución, no afectados por lo previsto en los puntos 1, 2 y 3, se les aplicará el incremento salarial de su retribución total de forma proporcional sobre cada uno de los conceptos retributivos.

Segundo. - Con efectos del 1 de enero de 2018, el incremento salarial del 1,5% se aplicará a las retribuciones de cada trabajador utilizando la distribución del incremento resultante del apartado Primero, ajustada porcentualmente al 1,5%.

Tercero. - Las bandas salariales de referencia quedan actualizadas conforme al porcentaje de incremento general de retribuciones previsto en la LPGE para el año 2018. (descripción 38)."

**QUINTO.**- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación letrada del sindicato Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) y de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CC.OO.), siendo admitido a trámite por esta Sala.

**SEXTO.**- Impugnado el recurso por la parte recurrida, se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de interesar que se declare la procedencia del recurso. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 19 de julio de 2022, en cuya fecha tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.- 1.-** La controversia litigiosa radica en determinar si constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo el incremento salarial del año 2020 del personal de Estructura de Dirección de ADIF y ADIF Alta Velocidad.

a) Los trabajadores de la Estructura de Dirección de ADIF y ADIF Alta Velocidad ocupan puestos de libre designación. No están incluidos en el ámbito personal del convenio colectivo de empresa. La Estructura de Dirección está compuesta por las categorías de Director, Subdirector, Gerente de Área, Gerente, Jefe de Área y Jefe.

b) Su retribución consta de un componente fijo, un componente variable (vinculado a la consecución de objetivos) y un complemento de puesto. Se establece de forma individualizada en cada contrato de trabajo.

c) Cuando ADIF acuerda la remoción del trabajador a un nivel inferior dentro de la Estructura de Dirección, conserva el componente fijo y el componente variable. Su complemento de puesto se reduce en función del nuevo puesto.

d) Cuando ADIF acuerda la remoción del trabajador al nivel inferior de técnico, que no está incluido en la Estructura de Dirección, solamente conserva el componente fijo. Las variables se reducen a las establecidas en las tablas salariales del convenio colectivo. Pierde el complemento de puesto.

e) Por resolución de la Presidenta de ADIF se acordó que el incremento retributivo del personal de Estructura de Dirección se aplicaría con efectos del 9 de enero de 2018, incrementándose la masa salarial de cada trabajador de ese colectivo conforme a los siguientes criterios generales:

1º.- "[...] como continuación de lo aplicado en los años 2016 y 2017 en el ámbito de este colectivo, el incremento salarial irá dirigido a dotar de mayor racionalidad al modelo de DPO de manera que, en la medida en que el porcentaje lo permite, se avance en una mayor homogeneidad del componente variable de la retribución [...]

2º.- En segundo lugar, avanzar en la racionalización del componente fijo de la retribución de este colectivo, conforme a unas cuantías mínimas y máximas de referencia.

3º.- A los trabajadores que no entren dentro de las reglas fijadas en los supuestos anteriores, se les aplicará el incremento salarial de su retribución total de forma proporcional sobre cada uno de los componentes de su retribución. En consecuencia,

Primero. - El incremento salarial 2018 del 1,75% se aplicará al personal de Estructura de Dirección, con efectos de 1 de julio de 2018, de acuerdo con las siguientes reglas:

1. En primer lugar, se aplicará sobre el concepto variable de la retribución, hasta que ésta alcance el valor de 3.010,97€.

2. A los trabajadores que tengan fijada una cuantía en concepto de variable de la retribución igual o superior al valor indicado, y cuyo componente fijo de la retribución total sea superior a 71.407,00€, se les aplicará el incremento salarial de su retribución total de forma proporcional sobre los componentes variable y de puesto.



3. A los trabajadores que tengan fijada una cuantía en concepto de variable de la retribución igual o superior al valor indicado en el punto 1, se aplicará el incremento salarial de su retribución total en el componente fijo, siempre que su retribución fija bruta anual sea inferior a los siguientes valores [...]

4. Una vez aplicados los criterios anteriores, la distribución del incremento restante será proporcional entre los distintos conceptos.

5. A los trabajadores que tengan fijadas unas cuantías, en los componentes fijo y variable de la retribución, no afectados por lo previsto en los puntos 1, 2 y 3, se les aplicará el incremento salarial de su retribución total de forma proporcional sobre cada uno de los conceptos retributivos."

f) Por resolución de la Presidenta de ADIF se acordó que el incremento retributivo del personal de Estructura de Dirección se aplicaría con efectos del 15 de enero de 2019, incrementándose un 2,25% la masa salarial de cada trabajador de ese colectivo conforme a unos criterios semejantes a los del año 2018. Posteriormente se acordó un incremento adicional del 0,25% en los términos previstos en el hecho probado sexto.

g) Por resolución de la Presidencia de ADIF y de ADIF Alta Velocidad se acordaron los criterios para la aplicación del incremento retributivo del 2% correspondiente al personal de la Estructura de Dirección correspondiente al año 2020:

1º.- En primer lugar, y como continuación de lo aplicado en los últimos años en el ámbito de este colectivo, el incremento salarial irá dirigido a dotar de mayor racionalidad al modelo de DPO de manera que, en la medida en que el porcentaje lo permite, se avance en una mayor homogeneidad del componente variable de la retribución, cuya percepción está ligada precisamente a dicho modelo.

2º.- En segundo lugar, avanzar en la racionalización de los complementos de puesto de este colectivo, conforme a unas cuantías mínimas y máximas de referencia, salvo en aquellos casos que no perciben este componente como consecuencia de medidas de carácter individual.

3º.- A los trabajadores que no entren dentro de las reglas fijadas en los supuestos anteriores, se les aplicará el incremento salarial de su retribución total de forma proporcional sobre cada uno de los componentes de su retribución. En consecuencia,

Primero. - El incremento salarial 2020 del 2% se aplicará al personal de Estructura de Dirección, con efectos de 1 de enero de 2020, de acuerdo con las siguientes reglas:

1. En primer lugar, se aplicará sobre el concepto variable de la retribución, hasta que éste alcance los siguientes valores según el nivel del puesto desempeñado: Director 6.898,49. Subdirector 6.367,83. Gerente de Área / Jefe de Área 5.306,53. Jefe 4.775,87.

A aquellos trabajadores de la Estructura de Dirección que no perciben en la actualidad Complemento de Puesto conforme su contrato de ED, todo el incremento se les incorporará en el componente variable de sus retribuciones.

2. A los trabajadores que después de aplicar el punto 1 tengan incremento pendiente de aplicar, se les aplicará el incremento sobre el complemento de puesto hasta que éste alcance los siguientes valores según el nivel del puesto desempeñado: Director 9.551,76 €. Subdirector 7.429,14 €. Gerente de Área / Jefe de Área 5.837,18 €. Jefe 3.406,37 €.

3. Una vez aplicados los criterios anteriores, la distribución del incremento restante si lo hubiera, será aplicado proporcionalmente entre todos los componentes de su retribución.

4. A los trabajadores que tengan fijadas unas cuantías, en la variable y en el complemento de puesto, que no estén afectados por lo previsto en los puntos 1 y 2 se les aplicará el incremento salarial de su retribución total de forma proporcional sobre cada uno de los conceptos retributivos [...]"

2.- El sindicato Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) interpuso demanda de conflicto colectivo contra ADIF, ADIF Alta Velocidad, el comité de empresa y los restantes sindicatos codemandados, en la que alega que la subida salarial del año 2020 constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo que vulnera los arts. 40.2, 41.4 y 47 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET). La parte actora solicita que se declare nula y subsidiariamente injustificada la modificación sustancial de condiciones de trabajo, así como que se declare el derecho del personal de Estructura de Dirección a que las subidas salariales se hagan proporcionalmente a los distintos conceptos retributivos.

La sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 30 de septiembre de 2020, procedimiento 66/2020, desestimó la demanda.



**3.-** Contra ella recurre en casación ordinaria el sindicato FESMC-UGT con un único motivo en que denuncia la infracción de los arts. 41.1.d) y 41.4 del ET, argumentando que las subidas salariales del personal de Estructura de Dirección de ADIF y ADIF Alta Velocidad se hacían sobre todos los conceptos retributivos hasta que la subida salarial del año 2020 dejó de hacerlo así, lo que constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

**4.-** La Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras presentó escrito adhiriéndose al recurso.

ADIF presentó escrito de impugnación del recurso en el que solicita la confirmación de la sentencia de instancia. ADIF Alta Velocidad presentó escrito adhiriéndose a la impugnación del recurso.

El Ministerio Fiscal informó a favor de la estimación del recurso

**SEGUNDO.- 1.-** El art. 41.1.d) del ET considera modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo las que afecten al sistema de remuneración y cuantía salarial.

Reiterada doctrina jurisprudencial sostiene que:

"A) Por modificación sustancial de las 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 "ad exemplum" del art. 41.2 ET pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales, éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección y del "ius variandi" empresarial. Ha de valorarse la importancia cualitativa de la modificación impuesta, su alcance temporal y las eventuales compensaciones pactadas, pues de tales circunstancias dependerá que la intensidad del sacrificio que se impone al trabajador, haya de ser calificado como sustancial o accidental, lo que conlleva que, en cada caso habrá que analizar las circunstancias concurrentes.

B) En esas sentencias 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 su importancia cualitativa, de su alcance temporal e incluso de las eventuales compensaciones. Tendrá el intérprete que estudiar caso por caso, y su juicio deberá tener en cuenta siempre los elementos contextuales, así como "el contexto convencional e individual, la entidad del cambio, el nivel de perjuicio o el sacrificio que la alteración supone para los trabajadores afectados.

C) Modificaciones sustanciales son aquellas de tal naturaleza que alteran y transforman los aspectos fundamentales de la relación laboral, en términos tales que pasan a ser otros de modo notorio" (por todas, sentencia del TS de 7 de abril de 2022, recurso 52/2021).

**2.-** Esta sala ha considerado que se había producido una modificación sustancial de condiciones de trabajo que afectaba al sistema de remuneración o a la cuantía salarial en los supuestos siguientes:

a) Sentencia del TS de 6 de mayo de 1996, recurso 2682/1995. La empresa modificó la estructura del salario de sus trabajadores dedicados a la promoción de ventas. Su salario estaba integrado por salario base, complemento personal y comisiones por ventas. La modificación afectó al complemento personal, que pasó de ser una cantidad individualmente fija a dividirse en dos subconceptos: el 60% del importe se mantuvo en cuantía fija y el 40% restante se hizo depender de los objetivos mercantiles señalados y alcanzados.

b) Sentencia del TS de 27 de junio de 2005, recurso 94/2004. Esta sala consideró modificación sustancial del sistema de remuneración la supresión de la "ayuda comida" y del "plus transporte", aumentando a cambio los incentivos.

c) Sentencia del TS de 4 de abril de 2006, recurso 111/2005. Consideró modificación sustancial del sistema de remuneración la supresión del sistema de liquidación del kilometraje, sustituyéndolo con carácter obligatorio por el sistema de renting.

d) Sentencia del TS de 20 de enero de 2009, recurso 4512/2007. El trabajador percibía, sin condicionamiento alguno, el 40% mensual fijo de la retribución variable, que no se le llegaba a descontar aun cuando no consiguiera alcanzar los objetivos empresariales previstos. Ese 40% suponía para el trabajador la cantidad de 573,15 euros al mes.

Se consideró una modificación sustancial de las condiciones del sistema retributivo el acuerdo de la empresa en virtud del cual, para que el trabajador tuviera derecho a percibir ese anticipo de la cantidad variable mensual, tendría que acreditar la venta, cuando menos, de 500 cajas del conjunto de marcas del grupo durante el mes anterior.





- e) Sentencia del TS de 20 de enero de 2009, recurso 133/2007. Consideró modificación sustancial la variación introducida en el pago del denominado "plus función" consistente en transformar el sistema de cuantía fija en una escala de importes predeterminados conforme al grado de cumplimiento de objetivos por cada oficina.
- f) Sentencia del TS de 19 de septiembre de 2011, recurso 189/2010. Consideró modificación sustancial la disminución de la cuantía del llamado "bono": un complemento salarial variable que venía disfrutando desde hacía años el conjunto del personal de la empresa.
- g) Sentencia del TS de 5 de junio de 2012, recurso 95/2011. Consideró modificación sustancial la eliminación de un 10% del salario fijo y su sustitución por una aleatoria paga de beneficios que dependía de que la empresa tuviera un "resultado contable cero" y que, incluso en el caso de que se diera tal resultado, no garantizaba el cobro de ese 10% si ello implicaba la alteración del mismo.
- h) Sentencia del TS de 12 de junio de 2013, recurso 103/2012. Consideró modificación sustancial un supuesto en el que los trabajadores percibían una menor retribución. Este tribunal argumentó: "no hay duda que la "modificación de la cuantía salarial", afecta al núcleo duro, básico, esencial y definitorio de la misma esencia o naturaleza laboral del contrato, de tal modo que, teniendo el derecho del trabajador "a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia".
- i) Sentencia del TS de 27 de enero de 2014, recurso 100/2013. Consideró modificación sustancial el cambio en virtud del cual la empresa dejó de abonar las "comisiones" desde la primera venta y pasó a abonarlas solamente si la tienda donde se prestaban servicios cumplía los presupuestos fijados por la cadena.
- j) Sentencia del TS de 15 de julio de 2015, recurso 246/2014. Consideró modificación sustancial la reducción definitiva del 10 por ciento de los complementos personales.
- k) Sentencia del TS de 28 de enero de 2020, recurso 176/2018. Consideró modificación sustancial la sustitución de la partida retributiva anual en cuantía fija de 473 euros, incluida en la nómina como "Campaña Navidades Reyes", abonada por la participación del trabajador en dichas campañas. En la Navidad de 2015-2016 no se abonó a la totalidad del personal, ni tampoco en su integridad, habiendo manifestado la empresa que se decidió asignar un 20% a la actitud, un 50% por el sobreesfuerzo en campaña realizándose 20 horas/extras, y un 30% a porcentaje de crecimiento de ventas del último semestre.
- l) Sentencia del TS de 19 de febrero de 2020, recurso 183/2018. Consideró modificación sustancial una modificación de las retribuciones variables que comportaba una potencial y relevante disminución de la masa salarial de los trabajadores, utilizada para el cálculo de sus objetivos individuales.
- m) Sentencia del TS de 29 de marzo de 2022, recurso 96/2020. Consideró modificación sustancial de condiciones de trabajo la variación del sistema de cálculo de la retribución por incentivos. Anteriormente los tramos eran los siguientes: 1º) Del 90% al 99% de los objetivos se aplicaba el 0'5%. 2º) Del 100% al 119'9% de los objetivos se aplicaba el 1%.

La empresa impuso un nuevo método de cálculo de la retribución variable: 1º) La retribución variable se calculará en función de la jornada laboral de cada trabajador. 2º) El primer tramo comprende el 100% del objetivo, al que se aplicará el 0'75%. 3º) El segundo tramo comprende hasta el 110% del objetivo, al que se aplicará el 1%. 4º) El tercer tramo comprende hasta el 120% del objetivo, al que se aplicará el 1'5%.

**3.-** Por el contrario, se ha rechazado que existiera una modificación sustancial de condiciones de trabajo respecto del sistema de remuneración o cuantía salarial en los casos siguientes:

- a) Sentencia del TS de 22 de noviembre de 2005, recurso 42/2005. La empresa procedió a la deflación del escalado de comisiones aplicables a unos vendedores, en la misma proporción que las subidas de tarifas, reservándose la empresa la facultad de adoptar esta medida en caso de futuras subidas de tarifas que pudieran producirse con ocasión de la evolución de los precios del acero. Posteriormente se bajó de nuevo el escalado de comisiones vigente. En los contratos de trabajo constaban cláusulas sobre comisiones e incentivos sobre ventas, calculadas y liquidadas con arreglo al sistema y a los objetivos aprobados en cada momento por la dirección de la empresa. Con la aplicación de las tarifas actualizadas, el precio pagado por los clientes era superior al abonado con anterioridad, sin que disminuyera la cantidad que cobraban los vendedores por el desarrollo de su actividad.
- b) Sentencia del TS de 17 de noviembre de 2008, recurso 174/2007. Negó que se hubiera producido una modificación sustancial del sistema retributivo en un supuesto en el que la empresa había publicado una circular según la cual, para los Mandos Superiores, que estaban excluidos del convenio colectivo, y con objeto de conseguir determinados resultados, se estableció que se aplicaría un incremento salarial a partir de la nómina del mes de abril y para compensar el aplazamiento se mejoraba el incremento salarial establecido en el convenio. Esta sala argumentó: "No existe modificación de las condiciones salariales pactadas en el Convenio



porque la manera de llevar a cabo el incremento para el personal a que se refiere no viene impuesta por ninguna norma legal ni convencional ni, consecuentemente, tenía que ser sometida a negociación. En efecto, a los Mandos Superiores no les resulta aplicable el Convenio en virtud de lo dispuesto en el art. 3.1 b) del mismo, que los excluye, aplicándosele solamente de forma excepcional "en todas aquellas materias para las que no se haya previsto por la empresa para ese colectivo un régimen más favorable". Y lo mismo puede decirse del resto del personal de convenio en lo que se refiere al complemento de "libre disposición", porque dicho complemento no aparece en el convenio, ni figura en la cláusula de revisión que establece la disposición transitoria tercera de dicho convenio, ni consta que se contemple en ningún otro Acuerdo Colectivo. No puede hablarse, por tanto, de modificación de condiciones pactadas en el convenio y menos de modificación sustancial, porque además, se trata de una modificación mínima dentro del sistema de remuneración."

c) Sentencia del TS de 25 de marzo de 2014, recurso 140/2013. Negó que fuera una modificación sustancial de condiciones de trabajo el establecimiento de un plan de retribuciones variables de 2012 que mantenía el sistema de retribuciones variables, variando únicamente los objetivos para dicha anualidad, al igual que lo hicieron en los años precedentes, sin que se hubiera acreditado que dichos objetivos no pudieran conseguirse o fueran inalcanzables, ni que se hubieran fijado de modo irrazonable, inidóneo, arbitrario, desproporcionado o con vulneración de la dignidad o de los derechos fundamentales de los afectados.

**TERCERO.- 1.-** Este recurso extraordinario de casación debe resolverse con sujeción al inalterado relato fáctico de instancia. Con la finalidad de racionalizar las retribuciones de este personal excluido del convenio colectivo, que dependen de cómo se hayan pactado en el contrato de cada uno de los trabajadores de la Estructura de Dirección, se declara probado que en el año 2018 el empleador acordó que el incremento salarial se aplicaría en primer lugar sobre el concepto variable de la retribución. A los trabajadores que percibían un concepto variable igual o superior al valor previsto y cuyo componente variable alcanzase una determinada cantidad, se les aplicaría el incremento de forma proporcional sobre los componentes variables y de puesto. Si el complemento variable era igual o superior a la citada cantidad, el incremento se aplicaría al componente fijo, siempre que la retribución bruta anual fuera inferior a unas cantidades. Y solamente una vez aplicados esos criterios, la distribución del incremento restante sería proporcional entre los distintos conceptos. Por último, a los trabajadores cuyos componentes fijos y variables no estuvieran afectados por los puntos 1, 2 y 3 del acuerdo, se les aplicaría el incremento de forma proporcional sobre cada uno de los conceptos retributivos.

**2.-** En el año 2019 la Presidencia de ADIF acordó que el incremento salarial del 2,29% se efectuaría en términos semejantes a los del año 2018. Posteriormente se aprobó un incremento adicional del 0,25% conforme a lo reseñado en el hecho probado sexto.

El hecho probado quinto de la sentencia recurrida menciona unos incrementos salariales puntuales que no desvirtúan los hechos probados séptimo y octavo, que recogen los incrementos salariales acordados por la Presidencia de ADIF en los años 2018 y 2019.

**3.-** En el año 2020 ADIF acordó que se incrementase el salario de este personal en primer lugar aumentando el componente variable de la retribución, hasta que éste alcanzase determinadas cantidades. Si el trabajador no percibía complemento de puesto, todo el incremento se atribuyó al componente variable.

El hecho de que hubiera trabajadores de la Estructura de Dirección que no percibieran el complemento de puesto revela la heterogeneidad de sus retribuciones y explica por qué la empresa quería dotar de mayor racionalidad al modelo.

Si después de alcanzar el citado límite, quedaba incremento pendiente, se aumentó el complemento de puesto hasta determinadas cuantías. Y si todavía quedaba incremento salarial, se aplicaba proporcionalmente entre todos los componentes de su retribución.

Solamente en el caso del personal que no estuviera afectado por lo previsto en las reglas primera y segunda, se les aplicó el incremento salarial de su retribución total de forma proporcional sobre cada uno de los conceptos retributivos.

**4.-** En consecuencia, se declara probado que en los años 2018, 2019 y 2020 la Presidencia de ADIF acordó, como regla general, que los incrementos salariales no fueran proporcionales entre el componente fijo, el componente variable y el complemento de puesto sino que priorizó el incremento del concepto variable de la retribución con la finalidad de racionalizar la retribución de este personal excluido del convenio colectivo, aunque en los tres acuerdos se prevé que a los trabajadores que tengan fijadas unas cuantías en el complemento variable y de puesto que no estuvieran afectadas por los puntos anteriores del acuerdo, sí que se aplicaría el incremento salarial de forma proporcional.

Si la priorización del incremento del componente variable como regla general ya se había acordado en las resoluciones de la Presidencia de ADIF relativas al incremento retributivo del personal de Estructura de



Dirección de los años 2018 y 2019, debemos concluir que el acuerdo de la Presidencia de ADIF del año 2020 no supuso una modificación sustancial de las condiciones de trabajo sino en todo caso un mero ajuste sobre el cambio estructural ocurrido en los años anteriores, lo que impide estimar la impugnación del incremento salarial del año 2020, debiendo desestimar la pretensión de que se declare el derecho del personal de Estructura de Dirección a que las subidas salariales de todos los trabajadores incluidos en dicha Estructura se hagan proporcionalmente a los distintos conceptos retributivos.

Las anteriores consideraciones obligan a desestimar el recurso de casación ordinario interpuesto por el sindicato FESMC-UGT, oído el Ministerio Fiscal, confirmando la sentencia de instancia. Sin condena al pago de costas ( art. 235 de la LRJS).

## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

Desestimar el recurso de casación ordinario interpuesto por la Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) contra la sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 30 de septiembre de 2020, procedimiento 66/2020, confirmando la citada sentencia. Sin condena al pago de costas.

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

Así se acuerda y firma.