



Roj: STS 599/2014 - ECLI:ES:TS:2014:599

Id Cendoj: 28079140012014100043

Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social

Sede: Madrid

Sección: 1

Fecha: 27/01/2014

Nº de Recurso: 100/2013

Nº de Resolución:

Procedimiento: SOCIAL

Ponente: LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ

Tipo de Resolución: Sentencia

Resoluciones del caso: SAN 5120/2012,  
STS 599/2014

**TRIBUNAL SUPREMO Sala de lo Social**

**SENTENCIA:**

**Presidente Excmo. Sr. D.: Jesús Gullón Rodríguez**

**Fecha Sentencia:** 27/01/2014 **Recurso Num.:** CASACION 100/2013 **Fallo/Acuerdo:** Sentencia Desestimatoria  
**Votación:** 21/01/2014 **Procedencia:** AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL **Ponente Excmo. Sr. D.** Luis Fernando de Castro Fernández **Secretaría de Sala:** Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz **Reproducido por:** OLM **Nota:**

**MODIFICACIÓN COLECTIVA DE CONDICIONES. COMERCIO TEXTIL MINORISTA [GRUPO «CORTEFIEL»]. REDUCCIÓN SALARIAL. TENIENDO EN CUENTA LA PREVIA CAÍDA DE VENTAS EN UN 30%, SE DESESTIMA CONFLICTO COLECTIVO FRENTE A MEDIDA EMPRESARIAL CONSISTENTE EN SUPEDITAR EL PERCIBO EXTRACONVENIO DE COMISIONES POR VENTAS AL INCREMENTO DE LAS MISMAS EN EL 3,5 %. TRAS LA REFORMA LABORAL INICIADA CON EL RD-LEY 3/2012, A LOS TRIBUNALES CORRESPONDE EMITIR UN JUICIO NO SÓLO SOBRE LA EXISTENCIA Y LEGALIDAD DE LA CAUSA ALEGADA, SINO TAMBIÉN ACERCA DE LA RAZONABLE ADECUACIÓN ENTRE LA CAUSA ACREDITADA Y LA ACORDADA MODIFICACIÓN. SE RECHAZA QUE LA MSCT PUEDA ALCANZAR A FUTUROS OBJETIVOS QUE LA EMPRESA DECIDA UNILATERALMENTE**

**Recurso Num.:** / 100/2013 **Ponente Excmo. Sr. D.:** Luis Fernando de Castro Fernández **Votación:** 21/01/2014  
**Secretaría de Sala:** Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

**SENTENCIA NUM.:**

**TRIBUNAL SUPREMO. SALA DE LO SOCIAL**

**Excmos. Sres.:**

**D. Fernando Salinas Molina**

**D. Luis Fernando de Castro Fernández**

**D. Jordi Agustí Juliá**

**D. Manuel Ramón Alarcón Caracuel**

**D. Miguel Ángel Luelmo Millán**

En la Villa de Madrid, a veintisiete de Enero de dos mil catorce.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de los recursos de casación interpuestos por FEDERACION ESTATAL DE TRABAJADORES DE COMERCIO, HOSTELERIA-TURISMO Y JUEGO DE LA



UNION GENERAL DE TRABAJADORES Y FEDERACION ESTATAL DE COMERCIO, HOSTELERIA Y TURISMO DE COMISIONES OBRERAS contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 22/Noviembre/2012 [procedimiento 235/2012], seguidos a instancia FEDERACION ESTATAL DE TRABAJADORES DE COMERCIO, HOSTELERIA-TURISMO Y JUEGO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES Y FEDERACION ESTATAL DE COMERCIO, HOSTELERIA Y TURISMO DE COMISIONES OBRERAS contra CORTEFIEL S.A., SERMAN 92 S.L., CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA Y EUZKO LANGUILEN ALKARTASUNA, sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. **Luis Fernando de Castro Fernández**,

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.**- Por la representación FEDERACION ESTATAL DE TRABAJADORES DE COMERCIO, HOSTELERIA-TURISMO Y JUEGO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES Y FEDERACION ESTATAL DE COMERCIO, HOSTELERIA Y TURISMO DE COMISIONES OBRERAS, a la que se adhirió CCOO, se planteó demanda de despido colectivo, de la que conoció de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que se declare: "la nulidad de las medidas de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo referidas a las empresas codemandadas de retribución variable "comisiones" contenida en el acta final del periodo de consultas de 17 de julio de 2012; o subsidiariamente que se declare su injustificación; condenando a la empresas codemandadas a estar y pasar por tal declaración y sus efectos".

**SEGUNDO.**- Admitida a tramite la demanda, se celebró el acto del juicio, en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la misma, oponiéndose las demandadas, según consta en acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes.

**TERCERO.**-Con fecha 22 de noviembre de 2012 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente: "Que desestimamos la demanda interpuesta por FEDERACION ESTATAL DE TRABAJADORES DE COMERCIO, HOSTELERIA-TURISMO Y JUEGO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES Y FEDERACION ESTATAL DE COMERCIO, HOSTELERIA Y TURISMO DE COMISIONES OBRERAS contra CORTEFIEL S.A., SERMAN 92 S.L., CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA Y EUZKO LANGUILEN ALKARTASUNA, y consecuentemente absolvemos a los demandados de sus pedimentos".

**CUARTO.**- En la citada sentencia se declararon probados los siguientes hechos: " **PRIMERO** .-La empresa Cortefiel, S.A. se dedica al comercio textil en tiendas bajo las marcas Cortefiel, Springfield, Women's Secret y Pedro del Hierro.- **SEGUNDO** .-En el año 2006 la empresa "Comercial Española del Vestido, S.A., Sociedad Unipersonal", absorbió a Cortefiel, S.A., Quiral, S.A.U, Women's Secret, S.A.U, Confecciones Sur, S.A.U., Milano Difusión, S.A.U., Creasel, S.L.U, Fifty Factory, S.L.U., Texfiel, S.A.U., Cantalup, S.L.U., Inversiones López Medina, S.A.U.,

Coralí, S.A.U., Mesonero y Muñoz, S.A.U., Algamar, S.A.U., Casual Wear Española, S.A.U., Quiros, S.A.U., Celgarsa, S.A.U., Hijos de Primitivo Muñoz, S.A.U., Carife 94, S.L.U., y Nácar, S.L.U. Serman 92, S.L. no fue absorbida en este acto. Sin embargo, sus únicos accionistas sí lo fueron: Confecciones Sur, S.A. y Casual Wear Española S.A.- **TERCERO** .-Serman 92, S.L. explota 12 tiendas que dan empleo a 106 trabajadores. El Grupo Cortefiel, incluyendo a Serman 92, cuenta con 864 tiendas en toda España y 4760 trabajadores.- **CUARTO** .- El sistema de retribución variable consistía en que las comisiones se abonaban a todos los trabajadores de tienda, siempre que realizaran ventas, desde la primera. Ello era independiente de los resultados negativos o positivos de la tienda. Los encargados, sin embargo, veían sus comisiones anudadas a objetivos de venta de la tienda.-El personal de las tiendas de Women's Secret y Springfield percibía un complemento denominado Comisión Mínima Garantizada, cuya finalidad era compensar el salario base del empleado al objeto de igualarlo con el fijado por el convenio colectivo provincial de referencia. Era un complemento compensable y absorbible con los incrementos convencionales.- **QUINTO** .-El 12-6-12 la dirección del Grupo Cortefiel dirigió una comunicación encabezada como "Comunicación a la comisión negociadora del inicio del período de consultas para la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo en Cortefiel, S.A. y Serman S.A.".-En la misma se indicaba que la empresa había adoptado la decisión de modificar el sistema de remuneración variable "existente en la estructura comercial del Grupo Cortefiel excepto la cadena Fifty Factory", afectando por igual "a toda la plantilla adscrita a las tiendas de la empresa en cualquiera de las razones comerciales que explota la misma".-La modificación afectaría a las categorías profesionales "que han venido cobrando el concepto salarial denominado "comisiones", en concreto aquella retribución variable que depende directamente de la venta diaria realizada directamente por el empleado y que se obtenía desde la primera venta de cualquiera de las prendas y productos comercializados en cada una de nuestras tiendas, sin



que hasta la fecha dicha percepción hubiera dependido de la situación y resultados de cada tienda en concreto". La intención de la empresa, motivada en causas económicas era "que dicha retribución, inexcusablemente, vaya asociada a los resultados del Grupo con el fin de garantizar la viabilidad de éste y asegurar así una mejor productividad de cada empleado".-En esta comunicación se advertía igualmente que "la empresa ha convocado para este inicio del periodo de consultas a las representaciones sindicales de UGT, CCOO, ELA y CIG por ser éstas quienes ostentan la mayoría de la actual representación existente en la compañía en nuestros distintos comités de empresa y delegados sindicales (...); consideramos que el ámbito de negociación y su correspondiente comisión negociadora debe obtenerse conforme a la actual representación sindical existente en toda la compañía en todo el territorio nacional." **SEXTO** .-La primera reunión del período de consultas tuvo lugar el mismo 12-6-12, suponiendo la representación de los trabajadores convocada el 97,69% de la representación sindical existente en la compañía a nivel nacional.-El acta se tituló: "Reunión inicio período de consultas en proceso colectivo de modificación sustancial condiciones del contrato de trabajo en Grupo Cortefiel".- **SÉPTIMO** .-El período de consultas se desarrolló a lo largo de cuatro reuniones.-En reunión de 5-7-12 la empresa trasladó una última propuesta a la representación sindical, acordando ésta comunicarla a los trabajadores en reuniones asamblearias a celebrar entre el 6 y el 13 de julio.-El 17-7-12 tuvo lugar la última reunión, cuya acta se tituló: "Acta final del período de consultas celebrado entre la comisión negociadora representantes de los trabajadores y el Grupo Cortefiel".-Se plasmó como primer punto "Que con fecha 12 de junio, la empresa comunicó a la representación social referida el inicio del periodo de consultas previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores , ante la decisión de la empresa de proceder a efectuar una modificación sustancial de las condiciones del contrato de trabajo de carácter colectivo y que afecta al sistema de retribución variable "comisiones" existente en la empresa CORTEFIEL, S.A.". -El período de consultas finalizó sin acuerdo.- **OCTAVO**.- En agosto la empresa dirigió comunicación individual de modificación sustancial del sistema retributivo a la plantilla afectada que presta servicios en las tiendas de las marcas Cortefiel, Springfield, Women's Secret y Pedro del Hierro, explotadas indistintamente por CORTEFIEL, S.A. y SERMAN 92. S.L.-En la misma se explicaba que "El nuevo sistema, que se pone en marcha a partir del 1 de septiembre y con efectos en la nómina del mes de octubre, supone que se cobrarán comisiones si la tienda donde se presta servicios cumple los presupuestos fijados por la cadena" y que desaparece la comisión mínima garantizada para el personal de Springfield y Cortefiel, "ya que sus salarios bases serán los mismos que establezca el convenio colectivo en cada momento".- **NOVENO**.- El presupuesto de ventas de este ejercicio se ha fijado en el 3,5% de superación respecto del ejercicio anterior.- **DÉCIMO**.- Las ventas en el comercio minorista de textil y complementos ha caído en torno a un 30% desde 2007 a 2011.- **UNDÉCIMO**.- Cortefiel S.A. y sus sociedades dependientes consolidan cuentas. Los datos de los ingresos por ventas en España, de Cortefiel y sus sociedades dependientes, reflejan la evolución negativa en los últimos cinco ejercicios. Se exceptúa el pequeño repunte registrado en el ejercicio 2011-2012, presentando los restantes ejercicios caídas significativas, tanto en términos absolutos como relativos. Así, analizando la evolución de los ingresos por ventas en España, respecto al ejercicio 2007-2008 tomado como referencia inicial, se observa que en el ejercicio 2011-2012, las ventas son inferiores en más de un 16,91% (147 millones de euros) respecto de la cifra de ventas inicial.-La caída de ventas en España, combinada con el aumento de la superficie comercial, da como resultado que las ventas por m2 se reduzcan en 1.180 euros, o en un 29,85%, siempre respecto del ejercicio 2007-2008.-Se han cumplido las previsiones legales".

**QUINTO**.- Contra dicha sentencia se interpusieron recursos de casación por las representaciones procesales de FEDERACION ESTATAL DE TRABAJADORES DE COMERCIO, HOSTELERIA-TURISMO Y JUEGO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES Y FEDERACION ESTATAL DE COMERCIO, HOSTELERIA Y TURISMO DE COMISIONES OBRERAS. Los motivos de casación denunciaban:

1. Sindicato UGT: Denuncia la infracción del artículo 41.1 y 4 del Estatuto de los Trabajadores .
- 2.-Sindicato CC.OO.: Denuncia la infracción del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores en relación con los artículos 37 de la Constitución y 7 , 1256 y 1258 del Código Civil .

**SEXTO**.- Por providencia de ésta Sala se procedió a admitir a trámite el citado recurso y evacuado el trámite de impugnación, se emitió el preceptivo informe del Ministerio Fiscal en el sentido de considerar procedente la desestimación de los recursos, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 21 de enero de 2.014, en cuya fecha tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO**.- 1.- Por sentencia de 22/11/2012 , dictada en los autos 235/12, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional desestimó la demanda interpuesta por la «Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores» [CHTJ-UGT] y la «Federación Estatal de



Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras» [FECOHT-CCOO], frente a «Cortefiel, SA», «Serman 92, SL», la «Confederación Intersindical Galega» [CIG] y «Euzko Languilen Alkartasuna» [ELA], rechazando la declaración de nulidad o improcedencia de la modificación sustancial de condiciones de carácter colectivo referida a las «comisiones» y contenida en el acta final del periodo de consultas de 17/07/12.

2.- Conforme al relato de los HDP: a) hasta la referida modificación, las «comisiones» se abonaban a todos los trabajadores de las diversas tiendas del Grupo, desde la primera venta; b) desde el 01/09/12, el sistema establecido «supone que se cobrarán comisiones si la tienda donde se prestan servicios cumple los presupuestos fijados por la cadena»; c) el presupuesto de ventas para el ejercicio 2012 fue fijado en el 3 % de superación respecto del ejercicio anterior en cada una de las tiendas del Grupo; d) en el periodo 2007 a 2011, las ventas del comercio minorista textil a nivel estatal han caído en torno a un 30%, y las del grupo «Cortefiel» más del 16,91 % [147.000.000 €] a nivel de empresa y del 29,85 % por m2; y e) a la fecha de la MSCT se hallaban en pérdidas 72 tiendas de las 864 del Grupo.

**SEGUNDO.-** 1.- Recurre CHTJ-UGT con un solo motivo de casación, en el que denuncia la infracción del art. 41 ET [apartados 1 y 4], al haberse aplicado la medida a la empresa «Serman 92, SL» y no tan sólo a «Cortefiel, SA», que es la única expresamente referida en el acta final del periodo de consultas, en actuación contraria a la seguridad jurídica y a la buena fe.

2.- La denuncia no puede prosperar, porque la conclusión judicial de que la modificación de condiciones fue negociada y adoptada para todas las empresas del Grupo -a excepción de «Fitty Factory»-, que se expresa en el fundamento jurídico tercero [«... consideramos acreditado...»], reviste innegable cualidad fáctica a pesar de su ubicación (recientemente, SSTs 11/02/13 -rcud 376/12 -; 15/04/13 -rcud 1279/12 -; y 13/05/13 -rcud 1956/12 -) y por ello la infracción normativa que acusa el referido sindicato incurre en el rechazable vicio procesal de la llamada «petición de principio» o «hacer supuesto de la cuestión», que se produce cuando se parte de premisas fácticas distintas a las de la resolución recurrida, desconociendo con ello que en casación no es factible dar por supuestos otros hechos que no sean los declarados probados ( SSTs 15/03/07 -rco 44/06 -; ... 12/12/12 -rco 294/11 -; SG 27/05/13 -rco 78/12 -FJ 4.1).

Pero aparte de tal decisiva razón, que destaca el Ministerio Fiscal en su estudiado informe, lo cierto es que -como el mismo también señala- el motivo carece base alguna y la argumentación que al efecto efectúa la sentencia recurrida, se presenta irreprochablemente razonable, al destacarse en ella que: a) tanto el acta inicial como final del periodo de consultas se encabezan con una referencia inequívoca al Grupo «Cortefiel» [«...condiciones de trabajo de carácter colectivo en Cortefiel SA y Serman SA»; «...estructura comercial del Grupo Cortefiel excepto la cadena Fitty Factory»; «... toda la plantilla adscrita a las tiendas de la empresa en cualquiera de las razones comerciales que explota la misma»]; b) la representación sindical de la primera reunión alcanzó el 97,69% del Grupo a nivel nacional; c) en ningún momento fue discutido el ámbito de aplicación de la medida que se negociaba; d) carece de todo sentido descartar -en la adopción final de la medida- a 12 tiendas [106 trabajadores] de las 846 [4760 trabajadores] del Grupo; y e) en tales circunstancias, resulta del todo verosímil el «error de transcripción» que la empresa alegó y que la Sala de instancia tuvo por acreditado.

**TERCERO.-** 1.- Por su parte, el sindicato FECOHT-CCOO denuncia que la sentencia recurrida ha infringido el art. 41 ET , en relación con el art. 37 CE , y los arts. 1256 y 1258 CC , apartándose del criterio jurisprudencial sentado por -entre otras- las SSTs 15/12/11 y 16/05/12 . La base argumental de tal denuncia se concreta en que -dada la precaria situación de las ventas en el comercio textil- el umbral fijado por la empresa para percibir comisiones, es inalcanzable y contraria a los principios de proporcionalidad, razonabilidad y buena fe, dejando al arbitrio de una de la partes -la empresa- el cumplimiento efectivo de la obligación.

2.- La respuesta de la Sala ha de partir de la redacción que ofrece el art. 41 ET , el que dispone -tras la redacción dada por el art. 12.1 Ley 3/2012, de 6/Julio - lo que sigue: «1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan *probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción*. Se consideraran tales las que *estén relacionadas* con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: ... d) Sistema de remuneración y cuantía salarial. ... 2. Las modificaciones sustanciales ... podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos... 6.-La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3».

A destacar, que hasta la modificación operada por el RD 3/2012 [10/Febrero] y posteriormente por la Ley 3/2012 [6/Julio], la norma ofrecía el siguiente tenor: «1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas





razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: d) Sistema de remuneración... Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda... 6... La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de sector sólo podrá referirse a las materias señaladas en las letras b), c), d), e) y f) del apartado 1... ».

**CUARTO.-** 1.- Con independencia de otros aspectos que ninguna relación guardan con la cuestión debatida, el examen comparativo de ambos preceptos pone de manifiesto que la reforma laboral de 2012 afecta a tres cuestiones fundamentales para la presente litis: a) el ámbito de las modificaciones; b) el contorno de las causas; y c) la instrumentalidad de las primeras -modificaciones- sobre las segundas -causas-.

2.- Está clara la novedad que se produce en el primer aspecto, puesto que la redacción vigente no ofrece duda interpretativa alguna respecto de que el salario puede ser modificado a la baja por unilateral voluntad del empresario [aunque ya se había admitido en la anterior referencia legal al «sistema de remuneración»], con el límite de la retribución prevista en el convenio colectivo, que únicamente es modificable por los trámites previstos en el art. 82.3 ET ; o lo que es igual, la exclusiva decisión empresarial únicamente alcanza -en lo que al salario se refiere- a las cuantías que el trabajador perciba como mejora del Convenio.

En lo que al segundo aspecto se refiere, se mantienen los cuatro ámbitos de las causas desencadenantes y que -vid. STS 17/09/12 rcud 578/12 - siguen siendo: a) los medios o instrumentos de producción [causas técnicas]; b) los sistemas y métodos de trabajo del personal [causas organizativas]; c) los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado [causas productivas]; y d) los resultados de explotación [causas económicas, en sentido restringido].

Pero -entramos con ello en el tercer aspecto de los referidos- a diferencia del texto derogado, en la vigente redacción no es preciso que las modificaciones tengan el objetivo acreditado -en conexión de funcionalidad o instrumentalidad- de «prevenir» una evolución negativa o «mejorar» la situación y perspectivas de la empresa, sino que basta con que las medidas estén «relacionadas» con la competitividad, productividad u organización técnica. Lo que nos sitúa ya en la cuestión realmente decisiva, cual es la del alcance que pueda tener el control judicial de la medida empresarial adoptada.

3.- Sobre tal extremo hemos de indicar que 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 «ius variandi» empresarial, en términos tales que dejan sin efecto nuestra jurisprudencia en torno a la restringidísima aplicación de la cláusula «rebus sic stantibus» en materia de obligaciones colectivas [ SSTS 19/03/01 -rcud 1573/00 -; ... 24/09/12 - rco 127/11 -; 12/11/12 -rco 84/11 -; y 12/03/13 - rco 30/12 -], 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».

Pero contrariamente a esta última posibilidad entendemos, que aunque a la Sala no le correspondan juicios de «oportunidad» que indudablemente pertenecen ahora -lo mismo que antes de la reforma- a la gestión empresarial, sin embargo la remisión que el precepto legal hace a las acciones judiciales y la obligada tutela que ello comporta [ art. 24.1 CE ], determinan que el acceso a la jurisdicción no pueda sino entenderse en el sentido de que a los órganos jurisdiccionales les compete no sólo emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de 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.

Razonabilidad que 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, como ya hemos dicho], sino en el de 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. 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»; y no cabe olvidar la primacía del Derecho Comunitario y la obligada interpretación *pro communitate* que incluso se llega a predicar respecto de la propia Constitución, en aplicación del art. 10.2 CE ( SSTC 28/1991, de 14/Febrero, FJ 5 ; 64/1991, de 22/Marzo, FJ 4 ; y 13/1998, de 22/Enero , FJ 3. STS 24/06/09 -rcud 1542/08 -).

4.- En el caso de que tratamos, la caída de ventas en torno al 30 % tanto para todo el sector minorista textil como para el grupo empresarial demandado, nos parece que innegablemente constituye -en abstracto- «causa» legal que puede justificar la modificación de condiciones consistente en fijar un suelo mínimo para percibir la comisión por ventas fijada extra convenio, en tanto que con tal medida se puede promover -qué duda cabe- el incremento de la productividad y de la competitividad, persiguiendo añadir a las ventas que son iniciativa del cliente aquellas otras que puedan resultar por sugerencia incentivada del propio vendedor. La cuestión radica entonces -en el presente caso-, en determinar si la medida en concreto acordada por la empresa se justifica también en términos del juicio de razonable idoneidad que a este Tribunal corresponde, y que por lo mismo ha de rechazar -por contraria a Derecho- la modificación que no ofrezca adecuada racionalidad, tanto por inadecuación a los fines -legales- que se pretenden conseguir, cuanto por inalcanzable [reproche que en concreto hace la parte recurrente], o por patente desproporción entre el objetivo que se persigue y los sacrificios que para los trabajadores comporta.

La cuestión no ofrece una clara salida, por cuanto que -como más arriba se ha indicado- no corresponde a los Tribunales fijar la medida «idónea» de la modificación ni censurar su «oportunidad» en términos de gestión empresarial, pero tampoco podemos hacer dejación de nuestro obligado deber de enjuiciar la racional «adecuación» de la SMCT, y aunque no dejemos de apreciar -en el caso de autos- que se trata de una decisión innegablemente drástica e incuestionablemente penosa para los trabajadores [afecta a la más importante condición de trabajo y que constituye razón de ser del mismo], lo cierto es que la recurrente se limita -en su poco extenso recurso- a afirmar que se trata de un objetivo inalcanzable, desproporcionado e irracional, pero sin tan siquiera añadir argumentación o remisión a prueba acreditativa algunas, que propiciasen convencer a esta Sala de que sus categóricas afirmaciones se ajustaban a la realidad. Muy al contrario, en su impugnación, la empresa hace observaciones significativas en orden a la confirmación de la sentencia de instancia y en contra del planteamiento recurrente, como que ya el primer mes posterior a la MSCT el 31,8% de las tiendas habían alcanzado el nuevo suelo de ventas para devengar comisión [en este sentido, los documentos 29 y 30 de su ramo de prueba; descripciones 64 y 65 en el CD de digitalización de los autos]; que ese mínimo para el devengo tiene la contrapartida - alcanzado el suelo de ventas fijado- del incremento de los porcentajes de comisión, como se expresa en la comunicación individual y colectiva de la MSCT [así, la descripción 51 del indicado CD]; y que la prolongación del un nivel de ventas inferior al de 2007 [ahora con 40.000 m2 más de superficie comercial] «haría irreversible la necesidad de cierre de todas las tiendas que no son rentables por sí mismas, con la pérdida de empleos que ello supone»; precisamente en los términos que sostiene el Ministerio Fiscal en su razonado informe.

**QUINTO.-** Aunque las precedentes consideraciones nos llevan a afirmar -con el Ministerio Fiscal- que los recursos no pueden ser acogidos y que la sentencia recurrida ha de ser confirmada, ello no obsta para que la Sala entienda del todo conveniente advertir que la admisión del tope mínimo establecido para percibir comisiones desde el 01/09/12 [extremo al que se ha limitado formalmente el recurso de CCOO, reduciendo así el ámbito de su pretensión inicial], en manera alguna significa que este Tribunal haya aceptado como válida la amplia fórmula utilizada en el acta final de las negociaciones mantenidas con los representantes de los trabajadores y en la comunicación efectuada a cada uno de los empleados, en las que se utilizan algunas frases [como que «... una vez confirmado que la tienda consigue los presupuestos mensuales fijados por la cadena»; y también que «los presupuestos marcados para cada tienda será igualmente conocidos con suficiente antelación por su personal»] que parecen apuntar a que la MSCT adoptada por la dirección de «Cortefiel» pretende ser de tipo «abierto» y comprensiva de futuras decisiones sobre los mínimos de ventas que en cada momento pueda considerar unilateralmente la empresa como suelo para devengar comisiones. Hemos admitido -como decisión ajustada a Derecho- que en las concretas condiciones que describen los HDP se hubiese adoptado la específica exigencia de un determinado mínimo de ventas para iniciar el devengo de las referidas comisiones -ahora más altas- a partir del 01/09/12; pero con ello en absoluto 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 hubiese 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 -para esas otras- 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.



Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

### FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación interpuesto por la representación de «FEDERACIÓN ESTATAL DE TRABAJADORES DE COMERCIO, HOSTELERÍA-TURISMO Y JUEGO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES» [CHTJ-UGT] y de la «FEDERACIÓN ESTATAL DE COMERCIO, HOSTELERÍA Y TURISMO DE COMISIONES OBRERAS» [FECOHT-CCOO], confirmando la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en fecha 22/Noviembre/2011 [autos 235/12], por la que se había desestimado el conflicto colectivo planteado frente a «CORTEFIEL, SA», «SERMAN 92, SL », la «CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA» [CIG] y «EUZKO LANGUILEN ALKARTASUNA» [ELA], a los que se absolvió.

Sin imposición de costas a la recurrente.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social de procedencia, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**PUBLICACIÓN.-** En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Luis Fernando de Castro Fernández hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.