

La decisión de la empresa de suprimir la opción de pago de las compras en sus establecimientos mediante descuento en las nóminas de sus trabajadores no es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Con estimación del recurso interpuesto por Nestlé España, se revoca la sentencia que entendió que el hecho de que la empresa hubiera suprimido la opción de pago de las compras en dos de sus centros mediante su descuento en la nómina constituía una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Declara el Tribunal que en el caso examinado lo que se ha producido es un cambio en una de las posibles formas de pago de las compras, manteniéndose las otras establecidas para los trabajadores, así como el derecho a efectuar tales compras con descuento. Por otro lado, no se está ante una cualidad esencial, sino meramente accesoria de la relación laboral, por lo que no resulta incardinable en el concepto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia 1300/2024, de 21 de noviembre de 2024

RECURSO DE CASACIÓN Núm: 262/2022

Ponente Excmo. Sr. CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

En Madrid, a 21 de noviembre de 2024.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por Nestlé España S.A., representada y asistida por la letrada D.^ª Adelina del Álamo Enríquez, contra la sentencia dictada el 30 de junio de 2022 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en autos núm. 161/2022 y acumulados 188/2022 seguidos a instancias de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y Comisiones Obreras Industria (CCOO-Industria) contra la empresa ahora recurrente, siendo partes interesadas los sindicatos Unión General de Trabajadores (UGT) y la Federación de Industria de la Unión Sindical Obrera (FI-USO), en procedimiento de conflicto colectivo.

Han comparecido como recurridas los sindicatos CSIF, FI-USO, CCOO-Industria y FICA-UGT, representados y asistidos, respectivamente, por los letrados D.^ª Lourdes Herrezuelo Sánchez, D. José Manuel Castaño Holgado, D.^ª María Blanca Suárez Blanco Garrido y D.^ª Patricia Gómez Gil.

Ha sido ponente la Excmo. Sra. D.^ª Concepción Rosario Ureste García.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación del sindicato CSIF se interpuso ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional demanda de conflicto colectivo en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, en la que peticionaba el dictado de “sentencia por la que se declare:

Nula la decisión empresarial de fecha 28 de abril por la cual se determina que, a partir del 1 de junio de 2022 se procederá por la empresa a eliminar la opción de cargo a la nómina del importe de la compra en Nestlé Market por no haber seguido el procedimiento establecido en el art. 41.4 ET, debiendo reponer a las personas trabajadoras en sus anteriores condiciones.

Subsidiariamente, se declare injustificada la decisión empresarial en los mismos términos anteriormente expuestos dado que la empresa no ha acreditado causa económica, técnica, organizativa o productiva que justifique la decisión adoptada por la misma, debiendo reponer a las personas trabajadoras en sus anteriores condiciones.” y a la que se acumuló por auto de dicha Sala de 2 de junio de 2022 la presentada por CCOO Industria, en la que se realizaba idéntico súplico que en la anterior y de las que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEGUNDO.- Admitidas a trámite ambas demandas, se celebró el acto del juicio en el que las actoras se ratificaron en sus pretensiones, a las que se adhirieron los sindicatos UGT y FI-USO oponiéndose las demandadas comparecidas, según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 30 de junio de 2022 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo:

“Estimamos las demandas acumuladas presentadas por los sindicatos Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y Comisiones Obreras Industria (CCOO) a las que se adhirieron los sindicatos UGT y FI-USO y declaramos nula la decisión empresarial de fecha 28 de abril de 2022, referida en el HP 3.º de esta resolución, por la cual se determina que, a partir del 1 de junio de 2022 se procederá por la empresa a eliminar la opción de cargo a la nómina del importe de la compra en Nestlé Market en los centros de trabajo referidos en el HP 1.º.”.

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

“PRIMERO.- En las fábricas con que cuenta Nestlé España SA en Esplugues, Gerona, La Penilla, Ponte Cesures, Sevares y Gijón existen economatos en los que los trabajadores pueden adquirir a precios reducidos los productos que la demandada elabora.

SEGUNDO.- Desde 1996 los trabajadores pueden abonar los productos que adquieren al momento de su compra en metálico o por tarjeta bancaria, o bien pueden diferir su pago al momento del percibo de la nómina, siendo entonces cuando el precio de su adquisición se les descuenta del salario a percibir.

TERCERO.- El 28-4-2022 a través de un comunicado interno, Nestlé notifica a su personal la eliminación de la opción de abonar la cuantía a cargo de la nómina. El comunicado indica:

"Cambios en la forma de pago en Nestlé Market

En línea con nuestros objetivos de simplificar la nómina y eliminar conceptos que no correspondan al pago de los salarios correspondientes al servicio prestado por la persona trabajadora, a partir del 1 de junio de 2022 se elimina la opción de cargo a la nómina del importe de la compra en Nestlé Market. Se continuará pudiendo realizar el pago mediante tarjeta de crédito o de débito, así como en efectivo en los centros donde así esté previsto.

De igual modo, seguirá siendo necesario identificarse en la caja de Nestlé Market como empleado para que se nos aplique la tarifa correspondiente."

CUARTO.- De 1-6-2021 a 31-5-2022 un 36% de las compras efectuadas por los trabajadores de los centros indicados en el HP 1.º se abonaron mediante descuento en nómina. La cantidad total de dichos abonos ascendió a 812.790 euros.

El gasto medio mensual por trabajador abonado mediante descuento en nómina varió entre los 24 euros de media en el centro de Esplugues (plantilla 1.050 personas) y los 8 euros en el centro de Gijón (plantilla 85 personas).

Se han cumplido las previsiones legales.”.

QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación de Nestlé España S.A..

El recurso fue impugnado por los sindicatos comparecientes CSIF, FI-USO, CCOO-Industria y FICA-UGT.

SEXTO.- Recibidas las actuaciones de la Audiencia Nacional 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 procedente.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 20 de noviembre de 2024, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Sostiene la empresa -Nestlé España S.A.- recurrente en casación ordinaria que el hecho de haber suprimido la opción de pago de las compras mediante su descuento en la nómina no constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo, ya que no se trata de una actividad esencial en la relación laboral, sino que lo relevante es la compra de productos con descuento y no el modo y momento de pago.

Impugna la sentencia dictada en procedimiento de conflicto colectivo por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, que estimó las demandas acumuladas presentadas por los sindicatos Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y Comisiones Obreras Industria (CCOO) a las que se adhirieron los sindicatos UGT y FI-USO, declarando la nulidad de la decisión empresarial de fecha 28 de abril de 2022, que determinó que, a partir del 1 de junio de 2022 se procederá por la empresa a eliminar la opción de cargo a la nómina del importe de la compra en Nestlé Market en los centros de trabajo afectados.

2. El Fiscal, en el traslado conferido en virtud de lo establecido en el art. 214.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) interesa la estimación del recurso. Razona, en esencia y con sustento en precedentes de esta Sala, que la medida empresarial adoptada no ocasiona un perjuicio relevante a los trabajadores, pues pueden seguir pagando sus compras en el economato mediante tarjeta de crédito o débito y en metálico. Y, además, la afectación mensual para cada trabajador tampoco resulta importante cuantitativamente -pues oscila entre los 24 y los 8 euros por cada uno-. Pero, sobre todo, no se alteran los términos fundamentales de la relación laboral. En concreto, no afecta a las condiciones de trabajo como la antigüedad, categoría, salario, lugar de trabajo, horarios, turnos, sistema de trabajo, rendimiento o funciones.

El recurso fue impugnado por los sindicatos comparecientes CSIF, FI-USO, CCOO-Industria y FICA-UGT, postulando la confirmación de la sentencia recurrida. Resaltan al efecto el carácter sustancial de la modificación, la entidad del colectivo afectado y la carencia de articulación de la vía del art. 41 ET para adoptar la medida.

SEGUNDO.- 1. Con amparo procesal en el apartado e) del art. 207 de la LRJS, formula la mercantil un motivo de recurso. Entiende que la sentencia de instancia ha infringido, por interpretación errónea, el art. 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el art. 20.1 del mismo texto legal y con la jurisprudencia sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo contenida, entre otras, en las sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 7 de abril de 2022, recaída en el recurso 52/2021 (EDJ 2022/544367) y 22 de julio de 2022, recaída en el recurso 9/2021 (EDJ 2022/645929).

El núcleo litigioso consiste, por tanto, en determinar si el hecho de haber suprimido la opción de pago de las compras mediante su descuento en la nómina es una modificación sustancial de condiciones de trabajo en el sentido que la jurisprudencia ha dado a este concepto jurídico.

Recordemos también la dicción del art. 41 ET (Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo): “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 considerarán 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:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.”

2. En nuestra ya citada sentencia 440/2023, de 20 de junio, rcud 1757/2020, que relacionaba así mismo, entre otras, las SSTS 116/2023, de 8 de febrero (rec. 116/2023) y 332/2022, de 7 de abril (rec. 52/2021), figurando todas ellas en la más reciente STS IV de 12 de marzo de 2024, rec. 125/2022, contemplábamos en concepto de modificación substancial, declarando así: “... 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”.

En similares términos, en sentencia de esta Sala IV 794/2021, de 15 de julio, rec. 74/2021, sobre el indicado concepto de MSCT, perfilamos el significado y alcance general de cambio sustancial destilado en las precedentes SSTS de 11 de diciembre de 1997 (rec. 1281/1997), 22 de septiembre de 2003 (rec. 122/2002), 10 de octubre de 2005 (rec. 183/2004), 6 de abril de 2006, (rec. 2076/2005), 17 abril 2012 (rec. 156/2011), 25 noviembre 2015 (rec. 229/2014) y 12 septiembre 2016 (rec. 246/2015), entre otras muchas:

“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.

D) El supuesto del artículo 41 ET, en suma, solo contempla los casos en que la MSCT se produce por iniciativa unilateral de la empresa pero al amparo de causas determinadas. "La norma facilita, entonces, el ajuste racional de las estructuras productivas a las sobrevenidas circunstancias del mercado, fruto de la variable situación económica, con el objetivo de procurar el mantenimiento del puesto de trabajo en lugar de su destrucción, atendiendo así a fines constitucionalmente legítimos, como son garantizar el derecho al trabajo de los ciudadanos (art. 35.1 CE), mediante la adopción de una política orientada a la consecución del pleno empleo (art. 40.1 CE), así como la libertad de empresa y la defensa de la productividad (art. 38 CE)", por asumir los términos de la STC 8/2015, de 22 de enero".

La STS de 11 de diciembre de 1997, rec. 1281/1997, mencionada en el procedimiento, analizó los cambios acordados por la parte empresarial consistentes en imponer a los trabajadores la obligación de "utilizar en sus compras una tarjeta de crédito específica de la empresa nominativa, expedida una a su nombre y otra para el familiar designado por éste, vedándose el pago en efectivo, cheque o tarjeta de crédito de un Banco, en vez de la tarjeta de cartón mensual hasta entonces utilizada, en la que se especificaba el importe de la compra realizada cada mes, que se abonaba en el mismo momento, tarjeta, que al finalizar el mes, se introducía en un buzón, siendo devuelta en un plazo de diez días, con la cuenta total de lo gastado, visada por el controlador, llevando adherido un ticket con el total de la compra y el importe del 5% de descuento, que en el mes siguiente se utilizaba como pago de las compras siguientes, debiendo el importe de estos ascender, por lo menos, a dicho 5%, entregándose a la cajera tarjeta y ticket, que lo hacía llegar a la empresa, cargándose el principio del mes siguiente la compra en una cuenta que el personal tenía que abrir en una entidad bancaria, previniéndose, que para el caso de no tener fondos, el cargo se deducía de la nómina, con lo cual el descuento del 5% se realizaba a los dos meses de haber efectuado la compra, particular modificado en el sentido de que el cargo, era directo a la cuenta del trabajador, ya efectuase el gasto éste o un familiar, entregando la empresa al finalizar el mes una relación de compras con su fecha e importe; de todo lo anterior, en relación con la doctrina de esta Sala en sus sentencias de 17 de mayo de 1986 y 13 de diciembre de 1987, que ha establecido que por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquellas 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 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, se llega a la conclusión, que no afectando las medidas empresariales tomadas por Alcampo, más que el sistema operativo para hacer efectivo el beneficio concedido, trece años antes de pactarse en el Convenio Colectivo 95-96, ya que aquel se siguió concediendo en igual cuantía (5% de las compras), de que las mismas no implicaron alteración sustancial las condiciones de trabajo no siendo necesario para su modificación acudir a la negociación colectiva, por ser de carácter organizativo, justificadas por aplicación de técnicas innovadoras informáticas..."

3. El litigio que debemos abordar presenta puntos de conexión con el enjuiciado en esa última sentencia, así la alteración en la forma de pago. La tarjeta para el pago de las compras pasaba allí de una de cartón mensual que relacionaba las realizadas en ese lapso, que se abonaba en el mismo momento, a una tarjeta de crédito específica de la empresa, el cargo era directo en la cuenta del trabajador, pero manteniéndose el mismo descuento del 5% en las compras.

Entonces entendimos que la modificación no tenía una condición sustancial sino accidental, siendo una manifestación del poder de dirección y del *ius variandi* empresarial.

Los datos fácticos relevantes para la resolución del actual procedimiento son los que siguen:

Desde 1996 los trabajadores pueden abonar los productos que adquieren al momento de su compra en metálico o por tarjeta bancaria, o bien pueden diferir su pago al momento del percibo de la nómina, siendo entonces cuando el precio de su adquisición se les descuenta del salario a percibir.

El 28-4-2022 a través de un comunicado interno, Nestlé notifica a su personal la eliminación de la opción de abonar la cuantía a cargo de la nómina. El comunicado indica: “Cambios en la forma de pago en Nestlé Market.

En línea con nuestros objetivos de simplificar la nómina y eliminar conceptos que no correspondan al pago de los salarios correspondientes al servicio prestado por la persona trabajadora, a partir del 1 de junio de 2022 se elimina la opción de cargo a la nómina del importe de la compra en Nestlé Market. Se continuará pudiendo realizar el pago mediante tarjeta de crédito o de débito, así como en efectivo en los centros donde así esté previsto.

De igual modo, seguirá siendo necesario identificarse en la caja de Nestlé Market como empleado para que se nos aplique la tarifa correspondiente.”.

De 1-6-2021 a 31-5-2022 un 36% de las compras efectuadas por los trabajadores de los centros de Esplugues, Gerona, La Penilla, Ponte Cesures, Sevares y Gijón (existen economatos en los que los trabajadores pueden adquirir a precios reducidos los productos que la demandada elabora) se abonaron mediante descuento en nómina. La cantidad total de dichos abonos ascendió a 812.790 euros.

El gasto medio mensual por trabajador abonado mediante descuento en nómina varió entre los 24 euros de media en el centro de Esplugues (plantilla 1.050 personas) y los 8 euros en el centro de Gijón (plantilla 85 personas).

4. Ha de compartirse que la cuantía media del gasto mensual de cada trabajador abonada a través del descuento en su nómina no resulta excesiva (oscila entre 8 y 24 euros), y en cuanto al volumen de afectados, rondaría el tercio de la plantilla de los centros concernidos. En el precedente de la Sala antes citado la afectación era casi generalizada (con la excepción de dos concretos centros). Y allí el cambio informático también determinaba que el cargo ya no resultaba diferido al tiempo en el que mensualmente se sumaban las compras realizadas.

En ambos casos se mantiene el beneficio consistente en obtener los productos a un precio con descuento.

En el precedente también acaecía que se pasaba a utilizar en las compras una tarjeta de crédito específica de la empresa nominativa, expedida una a su nombre y otra para el familiar designado por éste, vedándose el pago en efectivo, cheque o tarjeta de crédito de un Banco.

Sin embargo, en esta *litis* se declara acreditado el mantenimiento de la posibilidad de realizar el pago de las compras mediante tarjeta de crédito o de débito, así como en efectivo en los centros donde así esté previsto.

Estamos, por tanto, ante un cambio en una de las posibles formas de pago de las compras en los centros de la empresa afectados -la del descuento en nómina-, que se suprime, permaneciendo las otras establecidas para los trabajadores, así como el derecho a efectuar tales compras con descuentos, que permanecen incólumes.

La razón invocada por la parte empresarial para acordar la alteración del sistema de abono se evidencia razonable: simplificar la nómina y eliminar conceptos que no retribuyen los servicios prestados, que no corresponden al pago de los salarios por el trabajo realizado por los empleados, ni tampoco a las percepciones salariales comprendidas en los correlativos recibos de salarios.

Recordemos en este punto que el art. 29 del Estatuto de los Trabajadores dispone que “La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan”. Modelo perfilado por la Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre, por la que se modifica el anexo de la Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios, cuyo contenido evidencia que la incorporación de otros conceptos ajenos resultaría en todo caso disfuncional.

No cabe aseverar que estamos ante una cualidad esencial, sino, por el contrario, ante una cualidad meramente accesoria a la relación laboral, y que, por tanto, no resulta incardinable en el concepto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. La decisión que modifica aquella forma de pago en modo alguno altera o transforma aspectos fundamentales de la relación laboral. La Sala ya lo ha declarado en diferentes ocasiones, como la sentencia últimamente citada que guarda gran similitud con la que ahora examinamos y a cuya doctrina nos remitimos.

TERCERO.- Las antedichas consideraciones conllevarán la estimación del recurso empresarial, en línea con el informe del Ministerio Público, casando y anulando la sentencia de instancia a fin de desestimar las demandas acumuladas y absolver a la parte demandada de los pedimentos deducidos contra ella.

No ha lugar a efectuar pronunciamiento en costas (art. 235.2 LRJS), pero sí a acordar la devolución del depósito para recurrir.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido estimar el recurso de casación interpuesto por Nestlé España S.A..

Casar y anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 30 de junio de 2022 en sus autos n.º 161/2022 y acumulados 188/2022, desestimando las demandas acumuladas formuladas por los sindicatos CSIF y CCOO-Industria y absolviendo a la parte demandada de los pedimentos deducidos contra ella.

No ha lugar a efectuar pronunciamiento en costas.

Se acuerda la devolución del depósito para recurrir.

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

Así se acuerda y firma.