



Fecha: 14-02-2015 | Materia: *Tribunales*

Modificación sustancial de condiciones de trabajo.

El Tribunal Supremo avala que la empresa tenga tomada la decisión, pase lo que pase en el periodo de consultas, dada la situación crítica de la empresa que queda plenamente probada.

El Tribunal Supremo en sentencia de **24/10/14 (RJ 2014\5834)** entiende que si hay **causas** económicas que lo **justifiquen**, como es el caso de una situación negativa acreditada, es lícito que la empresa tenga tomada de antemano la decisión de llevar a cabo una modificación sustancial antes de que se celebre el periodo de consultas y que no varíe su postura durante éste. Esta sentencia revoca una anterior de la Audiencia Nacional de 31 de mayo de 2013. (AS 2013\1613) que había declarado **nula** la medida. La empresa venía sufriendo pérdidas económicas continuadas (así como las del Grupo) y una fuerte caída de ventas que les había obligado, entre otras medidas, a cerrar varias tiendas y extinguir más de 300 contratos. Por ello comunicó a los representantes de los trabajadores su intención de **modificar el sistema de comisiones**. Quería establecer que el derecho a percibir comisiones no sólo se relacionaría con las ventas del mes (que era la política de la empresa), sino que además se exigiría **adicionalmente** que las ventas alcanzaran como mínimo un incremento del 5% respecto al mismo mes del año anterior.

Los representantes de los trabajadores mostraron su disconformidad y la empresa les comunicó **formalmente** que **abría un periodo de consultas** para llevar a cabo una modificación sustancial y aplicar la medida.

Durante la negociación en el periodo de consultas, los representantes del personal realizaron contrapropuestas en relación con el sistema de comisiones, a lo que la empresa contestó que la medida ya estaba muy ajustada y que no podían asumir alternativas que implicaran un coste económico, y que las que no lo implicaban habían sido valoradas y también se consideraban inviables (HECHO PROBADO QUINTO de la Sentencia de la Audiencia).

Como consecuencia de esta situación, el periodo de consultas se cerró **sin acuerdo** y sin que por tanto la empresa modificara su postura inicial. A la vista de lo anterior la empresa llevó a cabo la modificación, y por un sindicato (mayoritario) se interpuso demanda de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional para que se declarara nula la medida alegando mala fe en la negociación. La Audiencia falló a favor del demandante al entender que el periodo de consultas había estado **viciado de contenido**, puesto que la empresa

ya tenía tomada la decisión, y que no hubo negociación real porque la empresa ya había comunicado a los trabajadores su decisión con un mes de antelación a iniciarse el periodo de consultas.

La empresa recurrió en casación ordinaria ante el Tribunal Supremo, que falla a su favor, revocando la sentencia de la Audiencia Nacional, admitiendo también que la Sala de la Audiencia había incurrido en incongruencia, lo que ahora no interesa en este comentario, por ser cuestión muy técnica y de carácter eminentemente procesal.

En su sentencia, el Tribunal Supremo entiende que, **de los datos económicos aportados por la empresa “parece evidente que estamos ante una medida más que ajustada, al poder calificarse la situación de la empresa como calamitosa o ciertamente crítica”, por lo que “es inevitable declarar que la modificación de condiciones aplicada por la empresa resulta ajustada a derecho”**. (Fundamento Jurídico Cuarto, in fine)