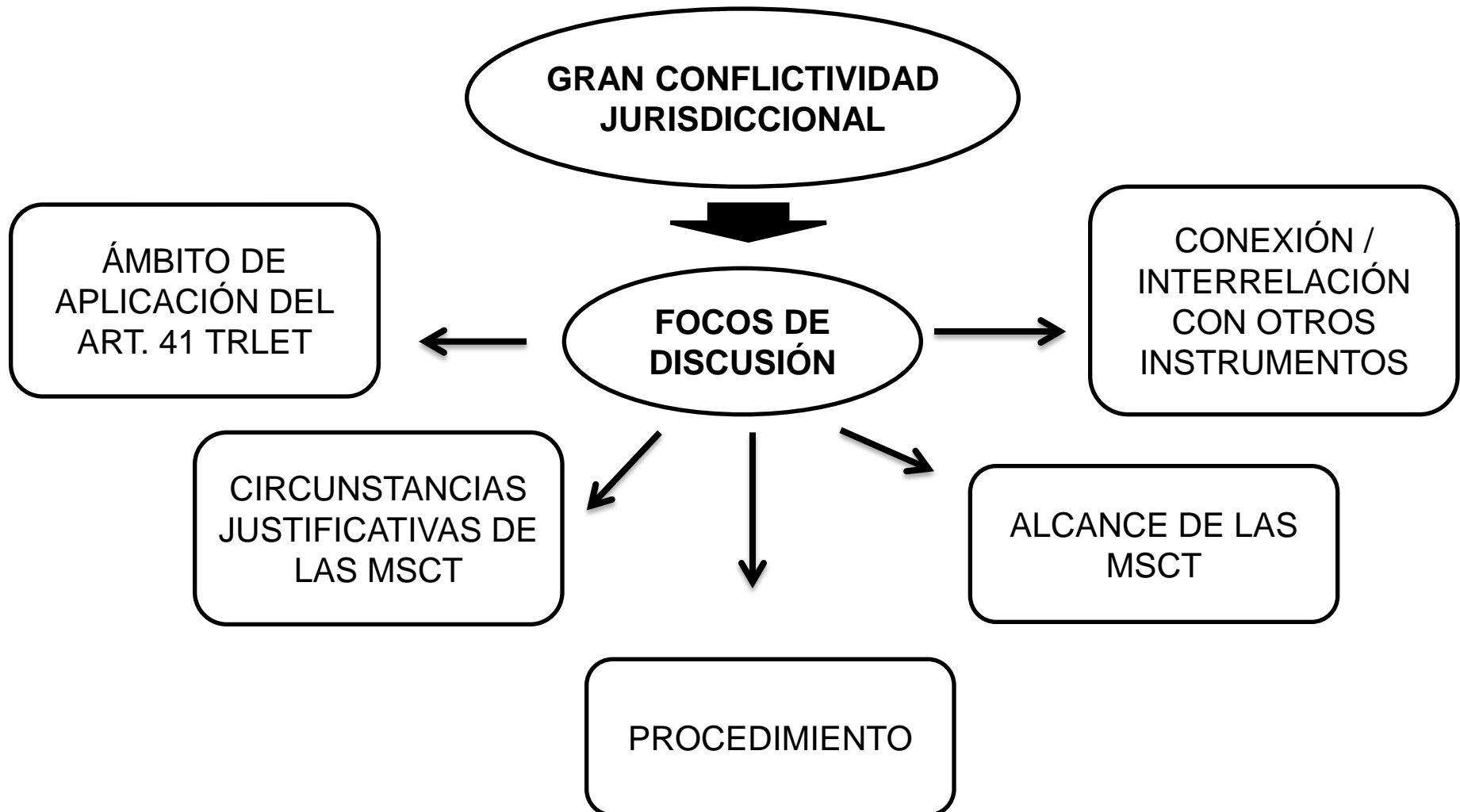


Flexibilitat interna: criteris jurisprudencials

**Prof. Xavier Solà i Monells
Aula Iuslaboralista-UAB
Bellaterra, 26 de febrer de 2016**

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO (MSCT) Art. 41 TRLET



CARÁCTER SUSTANCIAL DE LA MODIFICACIÓN (I)

STS de 24 de marzo de 2015 (recurso 19/2014)

- * Si la MSCT afecta a un elemento tan esencial como la cuantía salarial, la alteración resultará sustancial aunque sea parcial y transitoria.
- * En el caso de autos la empresa (Banc de Sabadell) reduce durante 3 meses un 10 % un complemento de retribución variable por objetivos.

STS de 25 de noviembre de 2015 (recurso 229/2014)

- * Alteración parcial del derecho a adquirir con descuento los productos comercializados por la empresa (El Corte Inglés), pasando del 15 % al 5 % en el caso de dos consolas de videojuego (Play Station 3 y XBOX).
- * Aunque afecte a un elemento esencial del contrato, como es el salario (en este caso en especie), la alteración no es suficientemente importante para constituir una MSCT. Recupera doctrina clásica: carácter ejemplificativo del listado art. 41.1 (“*no son todas las que están ni están todas las que son*”), valoración casuística atendiendo al tipo de condición modificada, la entidad del cambio, los perjuicios generados, etc.

STS de 25 de marzo de 2014 (recurso 140/2013)

- * No hay MSCT cuando la empresa se limita a poner en práctica un acuerdo individual.
- * En el caso de autos, un pacto contractual por el que se fija una retribución variable en el que se prevé que la empresa definirá unilateralmente cada año los objetivos para devengarla. Para 2012 (decisión controvertida) se fijan objetivos no coincidentes aunque sí similares a los de años anteriores. Límite: determinación de objetivos “*inalcanzables*” o “*de modo irrazonable, inidóneo, arbitrario, desproporcionado (...)*”.

CARÁCTER SUSTANCIAL DE LA MODIFICACIÓN (II)

STS de 26 de noviembre de 2015 (recurso 347/2014)

- * No hay MSCT ni, en consecuencia, entra en juego el art. 41 del TRLET, cuando la alteración de las condiciones de trabajo deriva de la aprobación de una norma legal.
- * En el caso de autos, la Ley 15/2012, de 27 de diciembre de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, que efectúa una nueva regulación (detallada) del sistema de clasificación profesional y el régimen retributiva. También se prevé la implementación mediante un proceso de negociación (DA 15ª).
- * Reiteración de doctrina: STS de 13/5/2015 (recurso 80/2014), STS de 26/12/2013 (recurso 66/2012), STS de 26/11/2013 (recurso 9/2013), STS de 11/10/2013 (recurso 95/2012), STS de 25/9/2013 (recurso 77/2012) y STS de 10/6/2013 (recurso 91/2012).

OTROS PRONUNCIAMIENTOS

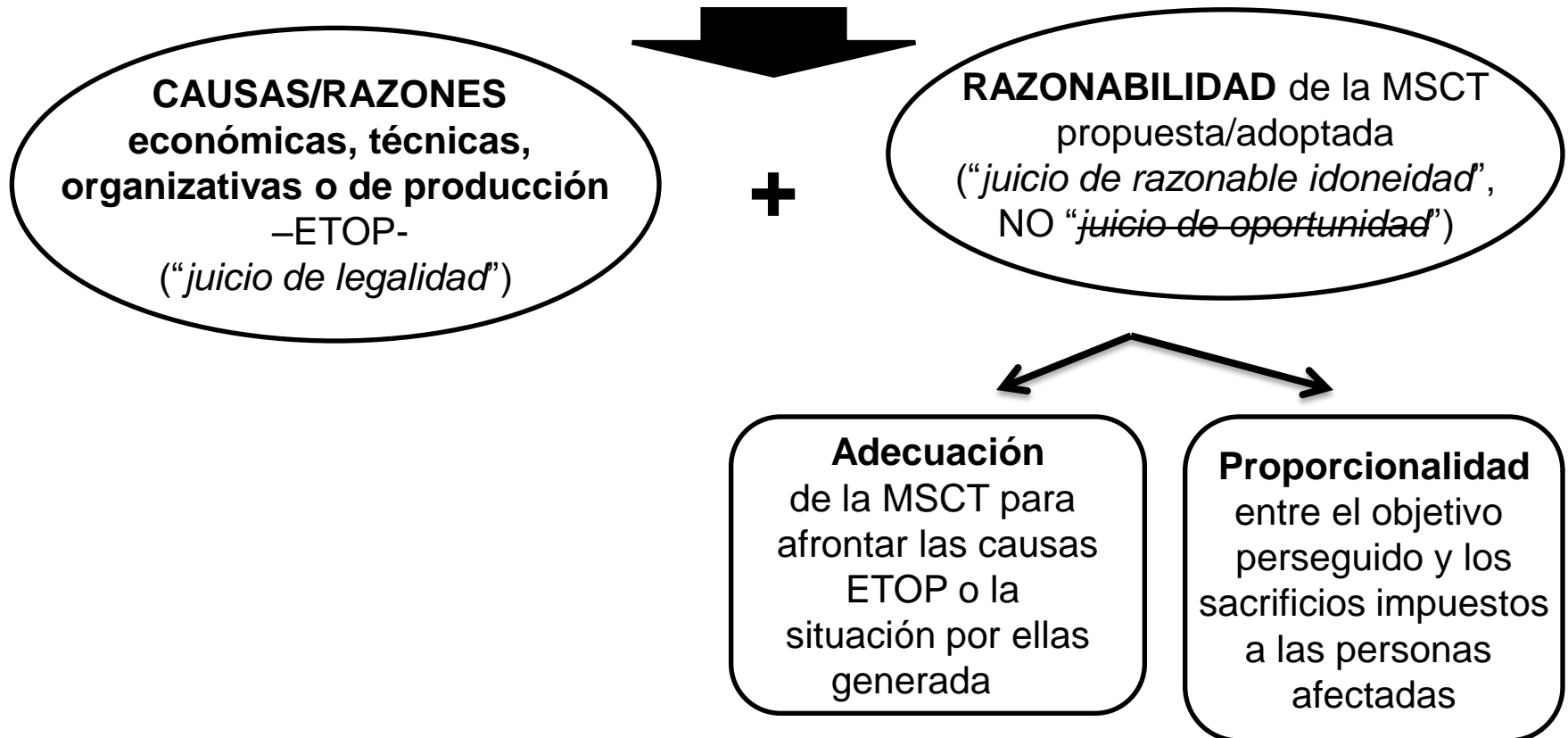
STS de 10 de noviembre de 2015 (recurso 261/2014). Alteración del sistema de pago de los gastos de representación en la empresa Siemens, pasando de un sistema de anticipos a la utilización de una tarjeta de crédito domiciliada en la cuenta personal de cada trabajador/a. Los costes de la tarjeta los asume la empresa, que ingresa el dinero en la cuenta una vez aportada la justificación del gasto. No hay MSCT por ser un cambio de escasa trascendencia que, además, no genera perjuicio.

STS de 12 de noviembre de 2014 (recurso 13/2014). Alteración de la regla de disfrute de los 5 días adicionales de vacaciones reconocidos al personal de BBVA que presta servicios en las Islas Canarias y las disfruta en la Península, admitiendo sólo que se disfruten al final y no antes (como siempre había admitido la empresa). Constituye MSCT.

CIRCUNSTANCIAS JUSTIFICATIVAS DE LA MSCT (I)

“Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa” (art. 41.1. in fine TRLET)

STS de 27 de enero de 2014 (recurso 100/2013)



CIRCUNSTANCIAS JUSTIFICATIVAS DE LA MSCT (II)

1. Causas en sentido estricto

STS de 16 de julio de 2015 (recurso 180/2014)

* Traslación matizada de las pautas interpretativas de los arts. 47, 51 y 82.3 a la MSCT, en lo que refiere a la “causa” en sentido estricto.

* En base a la STC 8/2015, de 22 de enero, puede interpretarse que en la MSCT se exigen “*los mismos presupuestos de <pérdidas>, <disminución de ingresos>, <cambios> (en medios o instrumentos de producción, sistemas y métodos de trabajo; y demanda de productos y servicios) a que se refieren los arts. 47, 51 y 82.3 ET*”, aunque “*el nivel de exigencia no puede ofrecer la misma intensidad en las MSCT que en los otros supuestos, tanto porque el TC atribuye valor meramente orientativo a los preceptos a que se remite, cuando por elemental respeto a la literalidad el art. 41.1 ET (...)*”.

* Reiterada por STS de 23/10/2015 (recurso 169/2014).

CIRCUNSTANCIAS JUSTIFICATIVAS DE LA MSCT (IV)

2. Razonabilidad

STS de 10 de diciembre de 2014 (recurso 2265/2013)

* Empresa adjudicataria de un servicio de telemarketing de RENFE y ADIF que alega causas organizativas y productivas, concretadas en la disminución del número de llamadas previstas (41%, 67% y 62%, los tres primeros meses).

MSCT de diversas condiciones: cambio de los “*rotativos o cuadrantes de servicios*”, supresión del “*complemento por IT*” y supresión del “*plus de sábado*”.

* TS: La primera medida está justificada (necesidad de reorganizar el servicio) pero no la segunda y la tercera, por falta de adecuación (que no se acredita la repercusión económica de la disminución de llamadas).

STS de 14 de octubre de 2015 (recurso 243/2013)

* Reducción de salario (5%) e incremento de jornada (de las 1.592 h. fijadas en pacto de empresa a las 1.697 h. previstas por el CC aplicable, + 105 h. anuales) adoptada por una empresa siderometalúrgica, con fundamento en pérdidas (1.431.000 euros) y una reducción de ventas del 27 % durante los 8 meses previos.

* ¿Proporcionalidad? Es una “*medida equilibrada*” porque las personas afectadas “*cobraban antes de la medida y cobran después de la misma por encima de las empresas del sector, por lo que su sacrificio es suficientemente equilibrado respecto a los intereses en juego*”.

CIRCUNSTANCIAS JUSTIFICATIVAS DE LA MSCT (IV)

OTROS PRONUNCIAMIENTOS SOBRE LA EXIGENCIA DE RAZONABILIDAD

STS de 15 de abril de 2015 (recurso 137/2013).

* Cambio de horario partido a horario continuado del personal laboral dedicado a la conservación y mantenimiento de carreteras en diversas provincias de Castilla-La Mancha, que comporta la pérdida de la *“indemnización por comida”* y el *“complemento por jornada partida”*. Medida razonable porque *“evita traslados durante la jornada”, “reduce costes”* y *“no afectará en absoluto a la intensidad y calidad del servicio público que se presta”* (existe una experiencia previa positiva –Toledo-).

STS de 10 de diciembre de 2014 (recurso 60/2014)

* Conexión proporcionalidad/buena fe. Servicio de asistencia permanente (guardia y disponibilidad) de Schindler, SA. Plantear de entrada una reducción del 50 %, para ofrecer un 30% vinculado a la obtención de un acuerdo en un plazo determinado y acabar imponiendo un 45 % *“causa extrañeza”* y *“parece efectivamente más una sanción que una decisión empresarial dirigida a poder mantener las condiciones económicas de la empresa”* (nulidad por falta de buena fe).

PROCEDIMIENTO DE MSCT

STS de 16 de julio de 2015 (recurso 180/2014)

* La documentación a presentar no es la fijada por el RD 1483/2012 (para despidos colectivos y suspensiones y reducciones de jornada por causas empresariales) sino la que en cada caso se requiera para hacer posible la negociación (vinculación “*obligación de información*” / “*deber de buena fe negociadora*”). La relación documental de aquella norma reglamentaria sólo tiene valor de “*elemento orientativo*”, particularmente cuando se aleguen causas económicas.

* En idéntico sentido: STS 16/12/2014 (recurso 263/2013), STS de 10/12/2014 (recurso 60/2014) y STS de 23/10/2015 (recurso 169/2014).

STS de 10 de diciembre de 2014 (recurso 60/2014)

* Servicio de asistencia permanente (guardia y disponibilidad) de Schindler, SA. Para acreditar la disminución de facturación es insuficiente la documentación que sólo incluye gráficos sobre unidades vendidas e ingresos (sin datos numéricos ni desglose por provincias), cuando la reducción salarial es distinta (45% en Cádiz y 15% en otras provincias).

ALCANCE DE LAS MSCT

STS de 9 de junio de 2015 (recurso 143/2014)

- * Posibilidad de acordar MSCT de carácter indefinido o permanente
- * En el caso de autos modificación de funciones y horarios derivada de una reorganización de las tiendas de Leroy Merlín para ajustarse a las nuevas exigencias de los consumidores, acordada con la representación laboral. El TS destaca que *“la norma contenida en el art. 41 mantiene una posición neutral y deja a las partes que fijen las modificaciones con un alcance limitado en el tiempo o indefinido”,* aunque *“la vocación de duración indefinida del acuerdo no se identifica forzosamente con su mantenimiento igualmente indefinido en todo caso”*.

STS de 24 de marzo de 2015 (recurso 19/2014)

- * Imposibilidad de otorgar efectos retroactivos a las MSCT.
- * En el caso de autos el Banc de Sabadell reduce un 10 % el importe de la retribución variable por objetivos (sistema CREAS) devengada el último trimestre de 2012 al personal de la red de banca comercial que cumplieron los objetivos prefijados (al inicio del período de evaluación).

CONEXIÓN/INTERRELACIÓN DE LA MSCT CON OTROS INSTRUMENTOS (I)

1. MSCT y transmisión de empresa

STS de 9 de marzo de 2015 (recurso 471/2014), STS de 11 de febrero de 2015 (recurso 2613/2013), STS de 27 de enero de 2015 (recurso 3235/2013), STS de 14 de mayo de 2014 (recursos 2232/2014) y STS de 14 de mayo de 2014 (recurso 2143/2014). CASO OMBUDS.

* Subrogación de origen convencional Eulen → Ombuds que se hace efectiva el 1/6/2012. Pocos días antes, el 22/5/2012, la cesionaria empieza a negociar con sus RT una MSCT y alcanza un acuerdo el 18/1/2012, que retrotrae sus efectos al 1/6/2012 y define condiciones de trabajo que implican una pérdida retributiva para el personal traspasado (en relación a los derechos preexistentes establecidos en pactos de empresa).

* TS: Nulidad de la MSCT por diversas irregularidades vinculadas al art. 41 TRLET (inicio del período de consultas con carácter previo a la efectividad de la subrogación, retroactividad, falta de representación de la plantilla subrogada) y por la vulneración de la garantía establecida por el art. 44.1 TRLET.

* Otras cuestiones relacionadas: aplicabilidad del art. 44.4 TRLET, papel del art. 44.9 TRLET, etc.

CONEXIÓN/INTERRELACIÓN DE LA MSCT CON OTROS INSTRUMENTOS (II)

2. MSCT , reducción de jornada (47.2 TRLET) y conversión de CTC en CTP (12.4.e) TRLET)

* **Criterio fijado por las STS de 14/5/2007 (recurso 85/2006) y STS de 7/10/2011 (recurso 144/2011) , y posteriormente reiterado (Auto TS 19/2/2014 (recurso 2460/2013)**

*Admisión de la reducción conjunta de salario y jornada a través del art. 41 del TRLET, considerando que no constituye transformación de CTC en CTP (ni, por tanto, vulnera 12.4.e TRLET) porque falta la voluntariedad (=CTC con jornada reducida).

→ Enormes críticas, tanto por la fundamentación (argumento utilizado, compatibilidad con la Directiva 97/81 – STJUE 1510/2014 , Asunto Mascellani-), como por las distorsiones que genera (ausencia de protección por desempleo, coherencia con art. 47 TRLET, etc.).

→ Dispar recepción por parte de las instancias inferiores:

a) Assumiendo el criterio: STSJ de Andalucía (Sevilla) de 5/6/2014 (núm. 1593/2014)

b) Matizando/rechazando el criterio: STSJ de Galicia de 26/12/2014 (núm. 360/2014), STSJ de Galicia de 29/10/2014 (recurso 2876/2014), STSJ de Madrid de 10/2/2015 (recurso 727/2014) y STSJ de Madrid de 10/4/2015 (recurso 37/2015).

* **Futuro cambio de criterio? STS de 12 de mayo de 2015 (recurso 153/2014)**

* Impugnación del CC estatal de grandes almacenes (2013) , cuyo art. 12.A admite que la ampliación unilateral a instancia empresarial de la jornada de las personas CTP “*cuando se den los supuestos que justifican la contratación temporal*”. TS: declara nulidad por incompatibilidad con el art. 12.4.e TRLET y destaca que tal cambio tampoco podría hacerse efectivo a través del art. 41 TRLET.

SUSPENSIÓN POR CAUSAS EMPRESARIALES –Art. 47 TRLET- (I)

1. Circunstancias justificativas

1.1. Causas ETOP

* Nueva delimitación específica de las causas empresariales suspensivas (art. 47.1.2º y 3º TRLET). Especial importancia de las económicas y productivas (según datos del MEySS en el período enero-noviembre 2015 se alegaron en el 31% y 52% de los casos respectivamente)

* Causa económica: pérdidas (STS de 16 de junio de 2014 –recurso 194/2013)

* Causa productiva: reducción o pérdida de contrata (STS de 27/5/2015, recurso 160/2014)

1.2. ¿Exigencia de coyunturalidad en la situación de dificultad empresarial?

Sí, en base al arts. 16.3 y 18.1 RD 1483/2012

* Asunción por la doctrina judicial (STSJ del País Vasco de 10/12/2013 –recurso 1838/2013-, SAN de 13/6/2014 –recurso 77/2014-, etc.) y con ambigüedad por el TS (STS de 17/7/2014 –recurso 32/2014-), aunque en la práctica se exija con escaso rigor.

1.3. ¿Exigencia de razonabilidad?

Asunción explícita de la construcción efectuada por la STS de 27/1/2014 (recurso 100/2013) por parte de la doctrina judicial (STSJ del País Vasco de 9 de diciembre de 2014 –recurso 2081/2013-, SAN de 10 de febrero de 2014 –número 23/2014-, etc.) e implícita por parte del TS (STS de 17/7/2014 –recurso 253/2013-).

SUSPENSIÓN POR CAUSAS EMPRESARIALES –Art. 47 TRLET- (II)

2. Procedimiento

STS de 11 de diciembre de 2014 (recurso 138/2014)

Obligación de negociar de buena fe y entrega de documentación justificativa. La entrega formal de la documentación exigida en el art. 18 RD 1483/2012 es insuficiente si no incluye los datos imprescindibles para la negociación.

STS de 16/9/2015 (recurso 139/2014)

Conformación de la “*comisión negociadora*” (CN) en el período de consultas. Interpretación y aplicación de la regla “*si como resultado de la aplicación de las reglas indicadas anteriormente el número inicial de representantes fuese superior a trece, estos elegirán por y entre ellos un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen*”. Exigencia de dos operaciones: 1) reparto de los miembros de la CN entre los distintos centros de trabajo afectados (proporcionalidad nº de trabajadores) y 2) distribución de los miembros que correspondan a cada CT (proporcionalidad representativa).