

COMENTARIOS

STS 1132/2021, de 18 de noviembre

Trabajo a distancia y modificación sustancial de condiciones de trabajo
(Tickets comida)

Febrero 2022
(Nº 58)

**SERVICIO DE
ESTUDIOS
UGT**

CONTENIDO

- Antecedentes
- Análisis
- Comentarios sindicales

El pasado 18 de noviembre de 2021, el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo emitió una sentencia (núm. 1132/2021)¹ relativa a la nulidad de la supresión de los tickets comida sin seguir el procedimiento de modificación colectiva de condiciones sustanciales de trabajo² durante el confinamiento restrictivo de 2020.

La lista de materias redactadas en el artículo 41 del ET es «*numerus apertus*» y permite la entrada de otras materias valoradas como sustanciales en la relación de trabajo.

Antecedentes

La mercantil CAPGEMINI ESPAÑA SL decidió suprimir los «tickets comida» durante el periodo de confinamiento del año 2020 (desde el 14 de marzo hasta el 31 de abril) establecido por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19³.

Los trabajadores y trabajadoras comenzaron a prestar sus servicios en régimen de teletrabajo o trabajo a distancia debido a las medidas de restricción de movilidad y las recomendaciones de las autoridades sanitarias. Por ello, la empresa procedió a no ingresar la cuantía relativa a la ayuda de comida a las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras que continuaron su actividad de forma presencial fueron los únicos que conservaron esta ayuda social de comida. La medida afectó aproximadamente a 5.000 personas trabajadoras.

En la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional se presentó demanda de conflicto colectivo cuya sentencia se emitió el 9 de diciembre de 2020 (núm. 114/2020⁴) declarando nula la medida debido a que consistía en una modificación sustancial de condiciones de trabajo y no se había seguido el procedimiento descrito en el artículo 41.4 ET.

Análisis

El análisis de la sentencia versa sobre si la medida de supresión de los tickets de comida durante el estado de alarma supone una modificación sustancial de condiciones de trabajo o no. Además, recaba jurisprudencia sobre el procedimiento del artículo 41 ET.

¹ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/19d9e95ad3944d62/20211209>

² El Servicio de Estudios de la Confederación realizó un comentario de la SAN 18.2021 (núm. 44/2021) que trata la misma problemática: <https://servicioestudiosugt.com/comentario-sentencia-audiencia-nacional-44-2021-de-18-de-marzo/>

³ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-3692>

⁴ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/789a62e24b48ef4a/20201218>

- La empresa sostenía que la supresión de este derecho retributivo se realizó temporalmente enmarcándose en una situación absolutamente excepcional como es el confinamiento decretado a causa de la crisis sanitaria y social de la COVID-19.

El teletrabajo ya estaba implementado en la empresa y se regía por un acuerdo entre la RLT y la empresa, constándose la modalidad de trabajo a distancia de 1 día por semana. En 2015 se firmó un acuerdo colectivo sobre la «Consolidación de los beneficios sociales» que incluía los tickets comida en la estructura retributiva de los trabajadores y trabajadoras perdiendo así su valor indemnizatorio. En palabras de la sentencia:

«Ciertamente la modificación final se revela acotada o circunscrita a un lapso no muy extenso (mes y medio) pero con una afectación cuantitativa elevada (aproximadamente 5.000 trabajadores) y también relevante desde la perspectiva individual de los concernidos, dado que aquélla implicó la supresión de los tickets durante el lapso de confinamiento, beneficio social que, por mor del Acuerdo suscrito entre la empresa y la RLT en junio de 2015, y los pertinentes respecto de SOGETI, había pasado a integrar y consolidarse en su estructura retributiva (...).»

Por ello, se considera que el derecho de los empleados y empleadas a percibir los tickets restaurantes por día efectivamente trabajo es independiente de que la actividad se desarrolle en presencia física o mediante teletrabajo. Consta así que se trata éste de un derecho de carácter colectivo que no puede ser modificado unilateralmente por la empresa aun siendo una modificación temporal.

El Tribunal Supremo descarta la tesis sobre el impacto de la COVID-19, como defiende la empresa, asegurando la necesidad de haber tenido que desarrollar el procedimiento de MSCT del artículo 41 ET.

- Destaca la jurisprudencia contenida en la sentencia sobre el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo en su vertiente colectiva. La lista que se redacta en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores⁵ es una lista ejemplificativa *numerus apertus* por lo que tendría cabida aquellas materias no recogidas pero pertinentes en las condiciones laborales.

⁵ Art 41.1 ET: «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».

En palabras del Tribunal Supremo:

«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 artículo 41.2 ET pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales, estas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección y del “ius variandi” empresarial».

Como se aprecia, la lista abierta del artículo 41 deja espacio a que se consideren otras materias como sustanciales. Para ello, habrá que realizarse una valoración del sacrificio reclamado por parte del trabajador ponderando la importancia cualitativa, su alcance temporal y las eventuales compensaciones que pudieran pactarse.

Así pues, perfectamente es posible que la compensación de gastos modificada unilateralmente por el empresario entre a formar parte de las materias laborales del artículo 41 ET (STS 29.6.17 [rec. 186/2016]; 17.06.21 [rec. 180/2019]; entre otras).

La sentencia acaba resolviendo que la omisión del procedimiento de consultas previas de la modificación sustancial de condiciones de trabajo genera la nulidad de la medida de supresión de los tickets comida mientras durase el estado de alarma.

Comentarios sindicales

El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo confirma la jurisprudencia que ya avanzó la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en sus sentencias de 9 de diciembre de 2020 (núm. 114/2020)⁶ y 18 de marzo de 2021 (núm. 44/2021)⁷.

Los tickets comida y otras condiciones laborales para ser alteradas debe seguirse el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 ET, no mediante la unilateralidad del empresario, a pesar de la situación excepción del estado de alarma, puesto que nada se dispuso legalmente para que ello fuera posible.

Los tickets o vales comida forman parte de las materias redactadas en las MSCT y retribuyen o compensan gastos independientemente de que la prestación de servicios sea presencial o a distancia. Recordemos que la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a

⁶ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/789a62e24b48ef4a/20201218>

⁷ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1c23bb80c96801f7/20210407>

distancia, establece claramente una igualdad de derechos entre las personas teletrabajadoras y las personas trabajadoras presenciales.

La pandemia no puede servir de excusa para la detacción de derechos laborales de las personas trabajadoras debido a que su irrupción no desplaza la normativa laboral que se venía aplicando anteriormente. Menos aún si cabe cuando las condiciones de trabajo, como los tickets comida, han sido negociadas con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Más allá de la condición de trabajo concreta objeto de análisis por esta STS, cabe destacar el importante criterio que recuerda la misma relativo a qué ha de entenderse por *modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo* (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).

Las Sentencias son parte del derecho vivo en nuestro país. En esta colección, comentamos de manera sencilla y clara las consecuencias de resoluciones judiciales de importancia, con un ánimo crítico y valorativo



UGT

