

Ventajas de crédito para compra en el establecimiento de la empresa como condición de trabajo

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria

Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

La empresa puede disponer, de forma unilateral o previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, que los empleados dispongan de una tarjeta de crédito para consumo en el seno de ésta y con descuentos sobre los productos que adquieren. Cuando la empresa decide suprimir no sólo el descuento, sino la línea de crédito del trabajador, se plantea si puede hacerlo unilateralmente o debe acudir al procedimiento establecido para modificar condiciones sustanciales de trabajo.

1. La Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de enero del 2017 (Ar. 47499) resuelve el conflicto colectivo surgido en la empresa Grupo El Árbol, Distribución y Supermercados, S. A., por el que se solicita declarar nula o subsidiariamente injustificada la decisión empresarial de suprimir la disposición por parte de los trabajadores de la tarjeta de crédito de la empresa por importe de seiscientos euros mensuales para comprar en sus establecimientos, así como modificar el descuento del 8 % en las compras. En su momento, el Tribunal Superior de Justicia estimó la demanda, declaró nula la decisión empresarial y exigió la reposición de las condiciones y derechos de los trabajadores, salvo en relación con el descuento del 8 %.

La empresa ocupa a una plantilla de unos mil trabajadores que prestan servicios en diferentes centros de trabajo. El conflicto afecta a los trabajadores procedentes de una empresa (Aldi) adquirida por el grupo. En el momento de su incorporación, estos trabajadores podían disponer de una tarjeta de crédito de la empresa en las condiciones y con los descuentos expuestos. En anteriores conflictos colectivos se había alcanzado un acuerdo transaccional que mantenía dichas ventajas para tales trabajadores. De conformidad con este acuerdo, el crédito de las compras efectuadas del día 20 al día 20 de cada mes se descontaba del líquido de la nómina mensualmente y todas las compras tanto al contado como a crédito tendrían un descuento del 8 %; trimestralmente se emitía un vale por el importe del descuento que debía utilizarse en las tiendas como dinero efectivo.

Advertencia legal: Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

Con posterioridad a este acuerdo, la empresa, en una reunión mantenida con los representantes de los trabajadores, comunica el cambio del sistema informático en las diferentes tiendas del grupo y aprovecha para anunciar la supresión de la tarjeta de crédito y la modificación del sistema de abono del 8 % en las compras, medidas a las que se oponen los representantes de los trabajadores por falta de negociación.

2. El recurso de casación denuncia la infracción del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa niega, en relación con esta demanda, que eliminar la posibilidad de comprar a crédito pueda ser considerado una modificación sustancial de las condiciones de trabajo porque, a su juicio, ni siquiera se trata de una condición de trabajo, puesto que no se retribuye con ello la prestación de servicios, sino que se trata de una condición atribuida a la cualidad de cliente del trabajador que efectúa compras en los establecimientos de la empresa. Es más, aunque se considerara una condición de trabajo, no podría ser calificada de sustancial.

Se recuerda, en este sentido, que la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de noviembre del 2015 (Ar. 5805) ponía de manifiesto que, por *modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo*, es necesario entender aquellas que alteran y transforman los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas, las previstas en la lista ejemplificativa del artículo 41.2 del Estatuto de los Trabajadores. «Nuestra jurisprudencia ha insistido en destacar la imposibilidad de trazar una noción dogmática de “modificación sustancial” y la conveniencia de acudir a criterios empíricos de casuismo, sosteniéndose al efecto que es sustancial la variación que conjugando su intensidad y la materia sobre la que verse, sea realmente o potencialmente dañosa para el trabajador; o lo que es igual, 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 (FJ 3)».

Como se señaló en la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de diciembre del 2013 (Ar. 8434), en el decurso de la vida del contrato de trabajo de tracto sucesivo las modificaciones pueden sobrevenir por varias razones: porque cambie la norma aplicable, por acuerdo entre las partes, por voluntad unilateral de una de las partes —bien por la facultad del empresario de variarlas, bien por el ejercicio de un derecho del trabajador—, etcétera. Por ello, no toda decisión empresarial que altere la prestación de servicios del trabajador constituye una modificación sustancial. La determinación de lo que se configura por tal se fundamenta en la delimitación del poder de gestión y organización empresarial, por lo que el establecimiento de límites a las facultades del empleador tendrá en cuenta tanto el tipo de condición laboral afectada [partiendo de que la relación de las condiciones de trabajo del artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores es meramente ejemplificativa y no exhaustiva (SSTS de 26 de abril del 2006, Ar. 3105, y de 22 de enero del 2013, Ar. 1952)] como la intensidad de su modificación [no cualquier modificación de una de esas condiciones ha de ser necesariamente sustancial, sino que en cada caso se entra a analizar la medida empresarial adoptada para definir su naturaleza sustancial o no; y no lo es cuando «la medida adoptada no supuso alteración valorable de las condiciones de trabajo o de la remuneración» (STS de 22 de enero del 2013, Ar. 1952, FJ 4)]. En este sentido, por ejemplo, el Tribunal Supremo optó por considerar que no existía modificación sustancial alguna cuando se variaba el descuento en las consolas de juego de las nuevas versiones de PlayStation 4 y Xbox One— (STS de 25 de noviembre del 2015, Ar. 5805).

Sin embargo, en este pronunciamiento, el tribunal considera que se trata de una ventaja reconocida a quienes tienen la condición de trabajadores de la empresa y en su condición de tales, en razón precisamente de tal vínculo laboral y, por tanto, está claramente conectada con el sistema de abono de la retribución mensual, sobre la que se cargan posteriormente los gastos efectuados por tales compras. La supresión de tal beneficio o ventaja tiene una incidencia sustancial en las condiciones de trabajo de los afectados toda vez que «la ventaja económica que con tal línea de crédito se beneficiaba a los trabajadores constituye una condición de trabajo que como tal no podía ser alterada de modo unilateral, pues el importe mensual del crédito resulta además significativo» (FJ 3).

3. De nuevo el Tribunal Supremo se enfrenta a la ardua y casuística tarea de describir el contenido de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, dilucidando tanto lo que estima como condición de trabajo como la calificación de sustancial de la modificación efectuada. A diferencia de otros supuestos, aquí se admite que la incidencia en las condiciones de trabajo de estos trabajadores es sustancial porque supone un beneficio y una ventaja económica y porque el importe del crédito en el periodo mensual es «significativo». Sin embargo y, como es sabido, la concesión de una línea de crédito no constituye una contraprestación salarial por el trabajo realizado (lo que implicaría indudablemente la consideración como condición de trabajo), sino un mero anticipo de gasto por parte de la empresa a cargo del trabajador. Distinta consideración deberá tener el descuento que sí constituye una ventaja respecto de terceros por el hecho de ser trabajador de la empresa. Y, sin embargo, reducir o suprimir el descuento no provoca objeción judicial alguna, mientras que eliminar el crédito disponible sí lo hace al advertir que su importe mensual resulta significativo, con lo que, curiosamente, la ponderación de lo sustancial se traslada al elemento cuantitativo y no al cualitativo.