

DECISIÓN UNILATERAL DE LA EMPRESA DE MODIFICAR LAS DIETAS DEL CONVENIO

SENTENCIA del Tribunal Supremo de 22 de junio de 2013:

Supuesto de Hecho:

- El Convenio Colectivo de aplicación para la empresa, perteneciente al sector cervecero, incluía una cláusula sobre el pago de dietas para el personal que tuviera que permanecer fuera del municipio de su centro de trabajo por necesidades del servicio o a requerimiento de la empresa.
- En concreto, se establecía el pago de 2,59 euros por desayuno, 25,41 euros por comida y 19,18 euros por cena, importes que se incrementarían conforme al IPC anual.
- La empresa decide, como fórmula de ahorro de costes, sustituir unilateralmente el pago de dietas por la entrega de ticket restaurante (en su versión de tarjeta electrónica) en lo referente a la comida, donde tenía el mayor gasto.
- La tarjeta se activaba de 13,30 a 17 horas. Fuera de dichos horarios, se perdía el importe y si el trabajador consumía por importe inferior al establecido en la dieta, perdía la diferencia.
- Los sindicatos mayoritarios presentaron una demanda de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional para solicitar que se declarara nula la medida, al no haber seguido la empresa el procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o descuelgue. La Audiencia Nacional falló a favor de los sindicatos y la empresa recurrió en última instancia ante el Tribunal Supremo.

Consideraciones Jurídicas:

- El Tribunal establece que la empresa puede decidir unilateralmente sustituir el sistema de pago de dietas por la entrega de ticket restaurante.
- Además, señala que si el importe que se concede es el mismo, entra dentro de su poder de dirección empresarial y la empresa puede adoptar la medida directamente, sin tener que acudir al procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo
- Por tanto, el Alto Tribunal considera ajustada a derecho la decisión empresarial, al considerar que entra dentro del poder de dirección empresarial.
- En cuanto a si la decisión suponía o no la obligación de la empresa de recurrir al procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el Supremo considera que el cambio producido en el sistema de pago de dietas no constituye una modificación sustancial, sino “una simple modificación del sistema de compensación de los gastos soportados por el trabajador con motivo del trabajo”.

- Y todo ello porque se mantiene la misma cuantía a la que tenía derecho el trabajador. Lo único que cambia, a juicio del Tribunal, es que el trabajador antes podía cobrar el total de la dieta y gastarse menos, mientras que ahora la empresa abona únicamente el gasto real. Y esto no es razón suficiente para que se dé el requisito de “sustancial” que requieren las modificaciones sustanciales.
- Por todo ello, la empresa puede tomar la decisión de modificar el sistema de manera unilateral.

Conclusión Lexa:

- La empresa puede decidir unilateralmente modificar el sistema de dietas por la entrega de una tarjeta electrónica, al ser una simple modificación del sistema (no sustancial) comprendida en su ámbito de poder y dirección, manteniéndose el importe que se concede. Dicha medida aprobada por el Tribunal Supremo flexibiliza la decisión de estas medidas por parte de la empresa.