



AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-PASEO DE LA CASTELLANA Nº 14 6ª PLTA. SALA DE VISTA (ENTREPLANTA) MADRID

Tfno: 914007258/914007256

Correo electrónico:

Equipo/usuario: SLI

NIG: 28079 24 4 2025 0000202

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000202 /2025

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D.

SENTENCIA 120/2025

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE xxxxxxxx

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:

xxxxxx

xxxxxx

En MADRID, a quince de septiembre de dos mil veinticinco.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000202/2025 seguido por demanda de la FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES FeSMC-UGT (letrado) contra REGUS MANAGEMENT ESPAÑA, S.L. (letrada), siendo citada como parte interesada la FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS CCOO-SERVICIOS (letrada) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a.



ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. - Según consta en autos, el día 13 de junio de 2025 por UGT se presentó demanda de conflicto colectivo.

Segundo. - Por Decreto de fecha 16 de junio de 2025 se fijó como fecha para los actos de conciliación y juicio el día 10 de septiembre de 2025.

Tercero. - Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se procedió a la celebración del acto del juicio en el que el letrado de UGT se afirmó y ratificó en su escrito de demanda solicitando se dictase sentencia en la que se declare la nulidad de la decisión empresarial, comunicada el 25/04/2025, por la que se modifican los objetivos fijados para el primer trimestre de 2025, una vez ya devengados, por tratarse de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en materia de sistema de remuneración y cuantía salarial, al no haber seguido el procedimiento del art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores y, subsidiariamente, para el supuesto de que tal modificación no fuera considerada sustancial a los efectos del art. 41 ET, se declare igualmente su nulidad por vulnerar los preceptos legales y jurisprudencia que se cita en la demanda.

Se refirió que UGT es un sindicato más representativo a nivel estatal y tiene implantación en la empresa demandada en los centros de Madrid (Comité de Empresa), Valencia (delegado de personal) y Sevilla (delegado de personal), afectando el presente conflicto a todas las personas que perciben bonus.

Se destacó que el objetivo oscila entre el 5 y el 30 por ciento del salario base dependiendo del grado de consecución que se alcance: "TRIGGER PAYOUT", "OBJECTIVE PAYOUT" y "STRETCH PAYOUT".

Se señaló que el 25-4-2025 la empresa comunicó el grado de concesión del objetivo del primer trimestre de 2025 reconociendo a la mayoría de la plantilla el grado objective payout.

Se denunció que el día 16 de mayo de 2025 la empresa comunicó que había habido un error en la comunicación tanto del objetivo como del grado de consecución siendo el grado que reconoce el de TRIGGER, reduciendo el porcentaje de la remuneración.

Comisiones Obreras se adhirió a la demanda de UGT.

La letrada de la empresa se opuso a la demanda solicitando el dictado de sentencia desestimatoria de la misma.

Señaló que la empresa tiene por objeto favorecer el trabajo de otros profesionales poniendo a su disposición instalaciones y servicios, y que su personal se divide en comercial y de operaciones, siendo este último el que percibe el objetivo controvertido.

Se destacó que el objetivo se fija al inicio del ejercicio partiendo del nivel de ingresos del trimestre anterior.

Se consideró que a la hora de fijarse el objetivo para el primer trimestre del 2025 se partieron de datos erróneos ya que no en lugar de partir de los ingresos generados en el trimestre anterior solo se tuvieron en cuenta los que existían a fecha 31 de octubre.

Se manifestó que los responsables no se dieron cuenta de tal error sino después de haber comunicado el grado de consecución.

Seguidamente se procedió a la proposición y práctica de la prueba, practicándose la documental de UGT, no admitiéndose la de la empresa por haberse presentado el día anterior a la vista, tras lo cual las partes elevaron sus conclusiones a definitivas valorando la prueba practicada.

Cuarto.- De conformidad con el art. 85.6 de la LRJS los hechos conformes y controvertidos son los siguientes:

HECHOS CONTROVERTIDOS: - a la hora de cuantificar los objetivos del primer trimestre de 2025, la empresa a la hora de cuantificar el trimestre de referencia, es decir, el cuarto de 2024, únicamente tuvo en cuenta los ingresos hasta 31 de octubre.

HECHOS PACÍFICOS: - la empresa tiene por objeto la puesta a disposición servicios comunes tales como oficinas, aseos, recepción para que se pueda desarrollar el trabajo de otras -El conflicto solamente afecta al personal de operaciones de la empresa, no al personal comercial. -La retribución variable se fija sobre los ingresos netos y de forma trimestral, de forma que los ingresos netos tienen que superar del trimestre a trimestre del trimestre anterior.- Cada trimestre se cuantifican los ingresos de referencia y sobre esto se sirven de base para el cálculo de los objetivos.- En una reunión online con la representación legal de los trabajadores en las que se le puso de manifiesto, dicho error. -El 8 de julio de 2025, la directora de recursos humanos a nivel internacional dio una explicación detallada del error a la representación de los trabajadores.

Quinto.- En las presentes actuaciones se han seguido todas las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- UGT es un sindicato más representativo a nivel nacional que cuenta con presencia en el Comité de empresa de Madrid de la empresa demandada y con delegados de personal en los centros de trabajo de Valencia y Sevilla.- conforme-.

SEGUNDO.- La empresa demandada se dedica a la puesta a disposición de terceros profesionales servicios comunes tales como oficinas, aseos, recepción para que se pueda desarrollar el trabajo de otras.



El personal de la demandada se divide entre personal de operaciones y comercial y el presente conflicto solamente afecta al personal de operaciones de la empresa, no al personal comercial- conforme-.

TERCERO.- El Plan de objetivos de la empresa obra en el descriptor 2 y lo damos por reproducido. La retribución variable se fija sobre los ingresos netos y de forma trimestral, de forma que los ingresos netos tienen que superar del trimestre a trimestre del trimestre anterior. Cada trimestre se cuantifican los ingresos de referencia y sobre esto se sirven de base para el cálculo de los objetivos.- conforme-

Existen tres niveles de consecución de objetivos, que se denominan: "TRIGGER PAYOUT", "OBJECTIVE PAYOUT" y "STRETCH PAYOUT". El bonus que se aplica a cada uno de estos niveles consiste en un porcentaje (que puede ser del 5% hasta el 30%) del salario base, en función del puesto concreto desempeñado por la persona trabajadora, que puede ser: "Community Associate", "Community Manager", "Community Manager Team Lead", "Community Sales Manager" y "City Manager". Su pago se produce en el segundo mes después del cierre del trimestre. Los objetivos para cada clúster o equipo territorial, se establecen por la Compañía al comienzo de cada trimestre.- conforme-

CUARTO.- A principios de enero de 2025, REGUS comunicó a los distintos clústeres o equipos territoriales cuáles eran sus objetivos para el primer trimestre. El día 25 de abril de 2025, una vez finalizado el período de devengo, la empresa comunicó a las personas trabajadoras el grado de consecución de los objetivos del primer trimestre y el bonus que les correspondía en función de su puesto ("Community Associate", "Community Manager", "Community Manager Team Lead", "Community Sales Manager" y "City Manager").

La mayoría de los clústeres se encontraban en el nivel de consecución "OBJECTIVE". En dicha comunicación se indica la posibilidad de efectuar reclamaciones, en caso de desacuerdo, hasta el día 30 de abril.

QUINTO.- El 16 de mayo de 2025, REGUS comunica que ha existido un error al fijar los objetivos del primer trimestre de 2025, al haber excluido algunos ingresos por servicios. Fruto de ello, según indica la empresa, los objetivos se habían fijaron demasiado bajos, por lo que proceden en esta fecha a corregirlos, para contabilizar correctamente los ingresos por servicios anteriormente omitidos. Como consecuencia de esta rectificación en la fijación de los objetivos del primer trimestre de 2025, a la mayoría de los trabajadores se les rebaja su nivel de consecución, que pasa del "OBJECTIVE PAYOUT" al "TRIGGER PAYOUT", lo que implica que su bonus se reduce a la mitad o más del importe que les hubiera correspondido de no llevar a cabo tal modificación.- descriptor 22-

SEXTO.- En una reunión online con la representación legal de los trabajadores en las que se le puso de manifiesto, dicho error.

El 8 de julio de 2025, la directora de recursos humanos a nivel internacional dio una explicación detallada del error a la representación de los trabajadores.



SÉPTIMO.- El día 26 de junio de 2025 se celebró intento de mediación en el SIMA extendiéndose acta de desacuerdo.- descriptor 18-.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los *artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial*, en relación con lo establecido en los *artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social*.

SEGUNDO.- De conformidad con el art. 97.2 de la LRJS los hechos declarados probados se fundan bien en hecho conformes, bien en las fuentes de prueba que se citan en cada uno de los mismos.

No se ha admitido la documental de la empresa por no presentarse con la alteración señalada en el art. 82.5 de la LRJS y no justificarse con arreglo a dicho precepto su extemporánea presentación.

TERCERO.- Expuestas en el antecedente fáctico tercero las posiciones de las partes la primera cuestión que debemos resolver consiste en determinar si la decisión empresarial que se comunicó a la plantilla el día 16 de mayo de 2025 consistente en la modificación de los objetivos del primer trimestre de 2025 constituye una MSCT o si por el contrario la conducta empresarial está justificada por obedecer a un error.

La primera consideración de carácter jurídico que debemos efectuar es que cualquier alteración por parte del empleador de una condición de trabajo que afecte a la cuantía de la remuneración constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41.1. d) E.T). En este sentido, la STS de 3-4-2018-rec.106/2017- recuerda que:” *Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo son aquellas que afectan a determinadas condiciones laborales y que solo se justifican por la concurrencia de alguna de las causas establecidas por el legislador. No toda decisión empresarial que altere la prestación de servicios del trabajador constituye una modificación sustancial. La configuración de lo que se entiende por tal se fundamenta en la delimitación del poder de gestión y organización empresarial, por lo que la limitación a las facultades del empleador tiene en cuenta, tanto el tipo de condición laboral afectada -partiendo de que la lista del párrafo primero del art. 41 es meramente ejemplificativa y no exhaustiva (STS/4ª de 9 diciembre 2003, rec. 88/2003 ; 26 abril 2006, rcud. 2076/2005 y 22 enero 2013, rec. 290/2011)-, como la intensidad de la misma modificación. No cualquier modificación de una de esas condiciones ha de ser necesariamente sustancial, sino que en cada caso habrá que 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/4ª de 22 enero 2013, rec. 290/2011).”.*

En segundo lugar, aduciéndose la existencia de un error por parte de la empresa a la hora de comunicar al inicio del trimestre y los posteriores grados de consecución en el mes de abril, debemos traer a colación la doctrina que el TS viene aplicando en materia de error en el consentimiento la cual aparece claramente expuesta en la STS de 29-6-2.009- rcud 2489/2008-, la cual ha sido recientemente aplicada en la STS de 30-1-2.025- rec. 282/2022-. Dicha doctrina se expone de la forma siguiente:

"2.- En interpretación del art. 1266 CC , esencial a los fines ahora debatidos, en el que se dispone que " para que el error invalide el consentimiento, deberá recaer sobre la sustancia de la cosa que fuere objeto del contrato, o sobre aquellas condiciones de la misma que principalmente hubiesen dado motivo a celebrarlo ", la jurisprudencia de la Sala de lo Civil de este Tribunal Supremo tiene reiteradamente declarado, entre otras en su STS/I 22-mayo-2006 (recurso 3355/1999), que "para que el error, como vicio de la voluntad negocial, sea invalidante del consentimiento es preciso, por una parte, que sea sustancial o esencial, que recaiga sobre las condiciones de la cosa que principalmente hubieran dado motivo a la celebración del contrato, o, en otros términos, que la cosa carezca de alguna de las condiciones que se le atribuyen, y precisamente de la que de manera primordial y básica motivó la celebración del negocio atendida la finalidad de éste (Sentencias de 12-julio-2002, 24-enero-2003 y 12-noviembre- 2004)", añadiendo expresamente que " y, además, y por otra parte, que sea excusable, esto es, no imputable a quien los sufre y no susceptible de ser superado mediante el empleo de una diligencia media, según la condición de las personas y las exigencias de la buena fe, con arreglo a la cual el requisito de la excusabilidad tiene por función básica impedir que el ordenamiento proteja a quien ha padecido el error cuando éste no merece esa protección por su conducta negligente, ya que en tal caso ha de establecerse esa protección a la otra parte contratante que la merece por la confianza infundida por esa declaración (Sentencias de 18-febrero y de 3-marzo-1994, que se citan en la de 12-julio-2002, y cuya doctrina se contiene, a su vez, en la de 12-noviembre-2004; también, Sentencias de 24-enero-2003 y 17-febrero-2005) "

3.- En la misma línea interpretativa la STS/I 17-julio-2006 (recurso 873/2000), destaca de nuevo la exigencia de presencia de los dos esenciales requisitos o presupuestos de sustancialidad o esencialidad y de excusabilidad para que el error, como vicio de la voluntad negocial, sea invalidante del consentimiento, estableciendo como correlativos el " deber de informar " de una de las partes contratantes con el " deber de informarse " por parte de otra de las partes contratantes, y afirmando, sobre el segundo de los referidos presupuestos en interpretación de los arts. 1265 y 1266 CC , que " Es cierto que dichos artículos no declaran la inexcusabilidad del error como requisito para que produzca efectos invalidantes. Como ya señaló la sentencia de esta Sala de 4- enero-1982 ... se trata de un elemento que la jurisprudencia exige pese al silencio del Código Civil y que está presente en el campo del derecho foral ..., en virtud del cual se niega al error la eficacia invalidante del contrato cuando pudo ser salvado empleando una diligencia media o regular, para lo cual habrá que atender a las circunstancias de toda índole e incluso a las personales (análogamente a como lo hace el artículo 1484, in fine, del CC para los defectos de la cosa vendida), valorando las respectivas conductas según el principio de la buena fe (art. 1258), pues si el adquirente tiene el deber de informarse, el

mismo principio de responsabilidad negocial le impone al enajenante el deber de informar. Como la misma sentencia se encarga de advertir, las particularidades del caso en orden a la excusabilidad del error han de ponderarse «desde el ángulo de la “bona fides” y del principio de confianza, a los que habrá de darse la relevancia que merecen en el tráfico jurídico», teniendo en cuenta siempre que la necesidad de excusabilidad del error -supuesta la existencia del mismo- tiene como finalidad primordial la protección del lógico y lícito interés negocial de la otra parte”.

4.- *Igualmente esta Sala de lo Social ha interpretado que “ conforme a lo dispuesto en el art. 1266 CC , para que el error en el consentimiento invalide el consentimiento es indispensable que recaiga sobre la sustancia de la cosa que constituye su objeto o sobre aquellas condiciones de la misma que principalmente hubieran dado lugar a su celebración que derive de hechos desconocidos por el obligado voluntariamente a contratar, que no sean imputables a quien lo padece debiendo existir un nexo causal entre el mismo y la finalidad que pretendía el negocio jurídico concertado ” (STS/IV 25-septiembre-2003 -recurso 348/2003).”.*

A ello, hemos que añadir que de conformidad con el art. 217.3 de la LEC para que prospere la oposición empresarial debe la empresa acreditar no solo el error en el que incurrió, sino la sustancialidad y la excusabilidad del mismo.

De la prueba practicada en el acto del juicio no se atisba si quiera indiciariamente dato alguno que evidencie que se perpetrase el error en el que se escuda la empresa para minorar la retribución variable, ni mucho menos que el mismo fuera excusable, lo cual, nos ha de llevar a concluir que la empresa ha alterado de facto y sin seguir el procedimiento previsto en el art. 41.4 E.T las condiciones salariales de su personal de operaciones.

CUARTO.- Por todo ello dictaremos sentencia estimatoria de la demanda declarando conforme al art. 138 de la LRJS nula la decisión impugnada, contra la que cabrá interponer con arreglo al art. 205 y 206 de la LRJS recurso de casación ordinario.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

Estimamos la demanda interpuesta por UGT a la que se ha adherido CCOO y declaramos la nulidad de la decisión empresarial, por la que se modifican los objetivos fijados para el primer trimestre de 2025, una vez ya devengados, por tratarse de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en materia de sistema de remuneración y cuantía salarial, al no haber seguido el procedimiento del art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su



abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en *art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el *art. 230 del mismo texto legal*, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0202 25; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0202 25, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.