

GRUPO BODEGAS MILENIO (C)¹

Una vez aprobado por el Consejo de Administración, se procedió a comunicar a los delegados de zona el nuevo modelo retributivo de comerciales para el periodo 2009-2010. Como en otras ocasiones, se hizo mediante correo electrónico del Director General.

Los delegados de zona serían los encargados de gestionar la comunicación con los comerciales, siempre bajo las recomendaciones del Director General:

“Ruego analicéis en profundidad el plan y lo comunicéis al personal comercial a vuestro cargo (dentro de la presente semana). La buena comprensión es requisito para que el plan sirva a los objetivos para los que se ha definido”.

Javier Villasís añadía además:

“Este plan se ha definido para que el equipo comercial pueda devengar el máximo de sus incentivos, en tanto en cuanto se alcancen los objetivos que se han propuesto para el año”.

PRIMERAS REACCIONES ANTE EL NUEVO MODELO RETRIBUTIVO

Aunque se habían fijado los elementos básicos del nuevo modelo retributivo variable, el debate interno en la compañía no cesó. De nuevo era el Director Comercial el que planteaba dudas sobre los términos de la comunicación a los trabajadores. Según Antonio de Salinas, debían comentar este aspecto con el asesor laboral externo.

¹ Caso de la División de Investigación del Instituto Internacional San Telmo, España. Preparado por los profesores Antonio Villafuerte Martín, José Miguel Caballero Real y Antonio Hidalgo Pérez del Instituto Internacional San Telmo, con la colaboración de la asistente de investigación D^a Carmen Hernández Rodríguez-Mancheño, para su uso en clase, y no como ilustración de la gestión, adecuada o inadecuada, de una situación determinada.

Copyright © Marzo 2013, Instituto Internacional San Telmo. España.

No está permitida la reproducción, total o parcial, de este documento, ni su archivo y/o transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro o por otros medios, sin la autorización expresa y escrita del Instituto Internacional San Telmo.

Así, el abogado de la compañía advirtió que existía riesgo de que los trabajadores afectados consideraran que se encontraban ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, reguladas éstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (Anexo 1).

Ante esta situación, volvían a surgir las discrepancias en el Consejo de Dirección, formándose de nuevo dos opiniones. Unos consideraban la modificación como una facultad discrecional de la empresa, que siempre había sido entendida así, y que, por tanto, carecía de sentido dudar de que la empresa pudiera acometer los cambios propuestos. Otros no estaban tan seguros de ello, y pensaban, además, que la medida podía tener consecuencias negativas en el negocio.

Por ello, el Jefe de Personal no tardó en analizar cuáles serían las consecuencias si se consideraba la nueva medida como modificación sustancial de las condiciones laborales:

“Habría que exigir una previa comunicación por escrito debidamente motivada, con apertura de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días, donde se debatieran tanto las causas como los efectos y alternativas de la decisión empresarial”.

El desacuerdo al respecto entre las partes no impedía la ejecutividad de la medida, pero quedaba abierta la posibilidad de impugnación judicial, tanto directamente por los trabajadores afectados, como por los representantes legales de los trabajadores.

Pero Javier Villasís no tenía dudas, y no tardó en señalar:

“Me parece un disparate lo que estáis moviendo para un tema menor que debe resolverse sin tanto ‘trauma jurídico’. Por favor, no llevemos esto a derroteros indeseables; las relaciones laborales son ante todo relaciones entre personas y, sólo detrás de esto, son también relaciones jurídicas”.

LA JUDICIALIZACIÓN DEL MODELO

Como algunos vaticinaban, una vez comunicado el nuevo modelo, las reacciones de los comerciales no se hicieron esperar. Doce de ellos, de entre los de más antigüedad en la compañía, decidieron presentar reclamaciones legales, abriéndose así procedimientos judiciales en las provincias de Sevilla, Málaga, Alicante y Valencia.

Los comerciales basaban sus alegaciones en que la empresa había tomado una decisión unilateral que modificaba sustancialmente sus condiciones de trabajo sin haber seguido el procedimiento correspondiente ni haber justificado ni motivado el cambio. Entendían que la decisión influía considerablemente en ellos, ya que podía suponer la pérdida del anticipo de un importe, alrededor de 350 € al mes, relevante

para una economía personal y doméstica, y que se les privaría de un margen de seguridad financiero considerable.

La empresa, por su parte, se opuso a todas las reclamaciones al entender que se trataba de una modificación de carácter accidental², que no alteraba sustancialmente las bases sobre las que se había pactado la relación laboral y económica de los comerciales.

Su defensa se centraba en los siguientes puntos:

- El sistema retributivo (fijo + variable) no se alteraba, y la retribución variable tampoco se veía afectada, no teniendo efectos económicos sobre el trabajador dado que únicamente se condicionaba el abono de anticipos sobre dichos salarios.
- El condicionamiento del anticipo a la venta de 500 cajas mensuales para los comerciales –que eran los que más reticencias mostraban- era una condición muy poco exigente atendiendo a los promedios de venta de años anteriores.
- No había “condición más beneficiosa”³ en materia de anticipos, sino que obedecía a una práctica de empresa no vinculante.
- El propio sistema de retribución variable ya había tenido distintos cambios acordados por la empresa en años anteriores, sin que ningún trabajador planteara problema alguno.

Antes de la celebración de los juicios, se había suscitado entre los abogados una posible salida negociada para los demandantes consistente en extinguir los contratos a cambio de una indemnización. Pero Javier, tras meditar sobre esta posibilidad, ordenó:

“Os ruego transmitáis al abogado de nuestros comerciales que Bodegas Milenio no tiene ninguna intención de negociar resoluciones de contrato indemnizadas. Ruego lo hagáis a la mayor prontitud, con objeto de evitar que nadie, incluidos los abogados, se genere expectativas de indemnización o de honorarios profesionales que le lleven a adoptar actitudes indeseadas”.

Un año después, en un primer momento los Juzgados de lo Social estimaron las demandas de los trabajadores declarando la nulidad de la medida empresarial, condenando al Grupo Bodegas Milenio a reponer a los trabajadores en la situación

² Es decir, que no las consideraban modificaciones sustanciales.

³ En el ámbito del Derecho Laboral, se entiende por “condición más beneficiosa” aquella doctrina y jurisprudencia, con fundamento en el actual Art. 3.1 c) del ET, que alude a la técnica conforme a la cual la empresa ha de respetar las ventajas que el trabajador disfrute por concesión unilateral o pacto individual, sin que puedan ser reducidas o socavadas por decisiones o normas ulteriores a su efectiva incorporación al contrato.