



Roj: SAN 1414/2016 - ECLI:ES:AN:2016:1414
Id Cendoj: 28079240012016100068
Órgano: Audiencia Nacional. Sala de lo Social
Sede: Madrid
Sección: 1
Nº de Recurso: 56/2016
Nº de Resolución: 70/2016
Procedimiento: SOCIAL
Ponente: EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA
Tipo de Resolución: Sentencia

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00070/2016

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Secretaría D./D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 70/16

Fecha de Juicio: 19/4/2016

Fecha Sentencia: 25/4/16

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000056 /2016

Ponente : EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

Demandante/s: CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS, FEDERACIÓN DE INDUSTRIA Y TRABAJADORES AGRARIOS DE LA UGT , FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE CC.OO

Demandado/s: TABACALERA S.L.U, IMPERIAL TOBACCO ESPAÑA S.L ALTADIS, S.A.

Resolución de la Sentencia : ESTIMATORIA PARCIAL

Breve Resumen de la Sentencia : *Modificación sustancial de condiciones de trabajo. "Política de viajes y gastos". La AN estima , en parte, la demanda y declara que la modificación operada en el sistema de retribución de gastos de difícil justificación, regulados en el artículo 28.7 c) del convenio colectivo, habida cuenta de que se respetan las cuantías de los mismos y tan sólo se ha modificado su abono limitándolo a cada día natural que el trabajador pase fuera de la oficina, "siempre que ello le suponga más de la mitad de su jornada laboral", no produce una transformación de ningún aspecto fundamental de la relación laboral ya que no sólo es de escasa trascendencia sino que no afecta a ninguna de las condiciones básicas del contrato ni a su propio objeto. No estamos ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sino ante el legítimo ejercicio del ius variandi empresarial. No ocurre lo mismo con la modificación de condiciones impuesta unilateralmente por la empresa sin ajustarse al trámite del artículo 41 ET en lo que se refiere a los importes límites máximos de las comidas y cenas, así como lo relativo a que el día de regreso después de pernoctar se reembolsará hasta 50% del límite máximo diario, que constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo que debe declararse nula. (FJ 4º y 5º)*

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

NIG : 28079 24 4 2016 0000061

ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000056 /2016

Ponente Ilma. Sra: EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

SENTENCIA 70/16

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

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

Dª EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA,

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a veinticinco de Abril de dos mil dieciséis.

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 0000056 /2016 seguido por demanda de CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (Ldo. D. Pedro Poves Oñate), FEDERACIÓN DE INDUSTRIA Y TRABAJADORES AGRARIOS DE LA UGT (Lda. Dña. Patricia Gómez Gil), FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE CC.OO, (Ldo. D .Luis Zumalacárregui Pita), contra TABACALERA S.L.U, IMPERIAL TOBACCO ESPAÑA S.L , ALTADIS, S.A (Ldo. D.Jorge Camarero Sigüenza), sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. D EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 24 de febrero de 2016 se presentó demanda por Dña. Patricia Gómez Gil, Letrada en representación de la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA Y TRABAJADORES AGRARIOS DE LA UGT (FITAG-UGT) , Don Luis Zumalacárregui Pita, Letrado, en calidad de representante legal de la FEDERACION AGROALIMENTARIA DE CCOO y por Don Pedro Poves Oñate en representación de la CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F), contra las empresas ALTADIS S.A ., TABACALERA S.L.U. e IMPERIAL TOBACCO ESPAÑA S.L. sobre CONFLICTO COLECTIVO POR MODIFICACION SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO DE CARÁCTER COLECTIVO y ESTABLECIDAS EN CONVENIO COLECTIVO..

Segundo.- La Sala designó ponente señalándose el día 19 de abril de 2016 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero. - Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando que se dicte sentencia en la que por la que se declare que la modificación de condiciones comunicada a los trabajadores en enero de 2016, es nula, o subsidiariamente injustificada, y se reconozca el derecho de todos los trabajadores afectados a mantener las mismas condiciones que tenían antes de la modificación operada en las condiciones establecidas en el documento "política de viajes y gastos" de fecha 1 de Julio de 2010 y en el Convenio Colectivo. Condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración.

Frente a tal pretensión, el representante legal de las empresas demandadas alegó la excepción de inadecuación de procedimiento y, en cuanto al fondo, se opuso a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

Cuarto. - De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

Hechos Controvertidos:

- Se ha venido adaptando cada año la política de viajes.
- La actual política de viajes afecta al nivel I a directores y directivos.

- La modificación operada en 2016 tiene vertientes, prima la utilización de compañías Low Cost incrementa de 2 a 5 horas para utilizar Bussines; se ha reducido la utilización de taxis y se han reducido los topes de comida y cena.

- La empresa paga 10,5 euros de cheques gourmet cada día a todos los trabajadores.

- Ahora en España 49 euros día y 63 euros en el extranjero según los trabajadores, según la empresa en España también 63 euros.

- Los gastos extraordinarios supone un importe de 13 euros; se exige para ello que el tiempo de viaje supere la jornada por encima del 50%; ya en 2012 se estableció un mandato de las mismas condiciones.

Hechos Pacíficos:

- La política de viajes fue establecida unilateralmente por la empresa en 2010.

- Los gastos de comida-cena en España eran de 70 euros y el extranjero 91,35 euros

Quinto.- Recibido el pleito aprueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

Sexto. -En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultando y así se declaran, los siguientes,

HECHOS PROBADOS

PRIMERO .- El presente conflicto afecta a todos los trabajadores de la empresa, que ocupen puestos de trabajo comprendidos en el Nivel Salarial I del Grupo Técnico Administrativo, y a todos aquellos a los que la empresa reembolsa gastos por viajes de trabajo (sistema de gastos sobrevenidos) que prestan servicios en toda España.

SEGUNDO .- El artículo 28.7 del Convenio Colectivo aplicable a la empresa establece:

"7. Percepciones no salariales. Indemnizaciones y suplidos.

7.1 Dietas de viaje y gastos de locomoción.

a) El personal a quien se le confíe una Comisión de Servicio -en la forma establecida en el artículo 50 de este Convenio Colectivo -, percibirá el importe de una Dieta completa por cada día natural que pernocte fuera de su residencia habitual, o también en el caso de que realice las dos comidas principales fuera del lugar de la citada residencia habitual.

Cuando únicamente se vea obligado a realizar una de las comidas principales fuera de su residencia habitual, percibirá el importe de media dieta.

b) La cuantía de la dieta vendrá determinada por Convenio Colectivo y será igual para todos los trabajadores.

c) Los trabajadores que ocupen puestos de trabajo comprendidos en el Nivel Salarial I del Grupo Técnico Administrativo se regirán por el sistema de gastos sobrevenidos, mediante la oportuna justificación documental de los mismos, estableciéndose a su vez una compensación económica diaria para atención de gastos extraordinarios dentro del territorio nacional de 13,34 € para 2012.

Cuando las personas antes citadas realicen la Comisión de Servicio en compañía de trabajadores sujetos al régimen normal de Dietas, éstos podrán acogerse al sistema de compensación de gastos.

Todas las personas que realicen comisiones de servicios en el extranjero, se regirán por el sistema de gastos sobrevenidos, mediante la oportuna justificación documental de los mismos, estableciéndose una compensación económica diaria para atención de gastos extraordinarios de 20,01 € para 2012.

Las mencionadas compensaciones no se percibirán cuando el trabajador acuda a convenciones u otros eventos, en los que todos los gastos son abonados por la Empresa.

Las compensaciones que se contemplan en este apartado tendrán efectos a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

d) Los medios de locomoción que podrá utilizar el personal de la Empresa a localidades distintas a las de su centro de trabajo serán los siguientes:

FF.CC. de 1.^a clase y suplemento de cama, salvo cuando se trate de AVE, en cuyo caso será clase turista, avión clase turista, autobús u otros medios de transporte público autorizados por la Dirección del centro.

No obstante, en casos excepcionales y para un mejor cumplimiento del servicio, el Jefe podrá autorizar el uso del coche propio en el desplazamiento que se lleve a cabo, estableciéndose una compensación económica por kilómetro recorrido, cuya cuantía se fijará en Convenio Colectivo.

e) En las Comisiones de Servicio, también percibirá todo el personal los gastos justificados de correspondencia, telegramas y conferencias telefónicas, así como aquellos otros gastos de locomoción, autorizados por la Dirección en todo caso."(Descriptor 16)

TERCERO.- En la empresa existe además una denominada "política de viajes y gastos" en la que se señala, entre otras cuestiones, las cuantías máximas o límite de reembolso de gastos de comida y cena.

La normativa por la que se venían rigiendo todos los empleados que según el convenio viajan, por motivos de trabajo, con gastos sobrevenidos o reembolsables era de fecha 1 de Julio de 2010, y respecto a las comidas y cenas señalaba las siguientes cuantías límites:

España:

Comida y cena: 70.-€ por persona y día.

1 comida principal: 35.-€ por persona y efectuándose una sola de las comidas.

Extranjero:

Pernoctando: 91.35.-€

Sin pernoctar: 48,08.-€(Descriptor19)

CUARTO .- El 27 de enero de 2016, la empresa envió un comunicado a todos los trabajadores poniendo en su conocimiento que a partir del día 1 de febrero de 2016 cambia la denominada "Política Viajes y de gastos".

En el apartado 6.5, bajo la denominación de: "Gastos de sustento / límite diario" se dispone:

Durante los viajes de trabajo, se tiene derecho a unos gastos de sustento con un límite aplicable acorde con el país al que se viaja.

En estos gastos diarios no está incluido el hotel, desayuno, gastos de telecomunicación y gastos de transporte.

Por cada noche de pernocta, se podrá reembolsar hasta el 100% del límite máximo diario. El día de regreso, después de pernoctar se reembolsará hasta el 50% del límite máximo diario.

6.5.1 Límites máximos diarios.

El límite máximo diario a reembolsar se calcula como un índice específico al país de destino: Como referencia, para el 2016FY, los máximos límites diarios serán los siguientes en estos países.

Alemania 63 €

Andorra 35 €

Cuba 49 €

España 49 €

Francia 63 €

Holanda 49 €

Portugal 35 €

Reino Unido 63 €

Rep. Dominicana 49 €

USA 63 €

Este listado se encuentra en el Apéndice I, y se actualizará anualmente. Para calcular el máximo límite diario en la moneda local, se debe convertir usando los índices de cambio standards de ITG, que son proporcionados por el equipo financiero local. (Descriptor 18)

QUINTO .- En relación a "Propinas en viajes y otros gastos de difícil justificación."

No están permitidas en las hojas de gasto. En aquellos casos en los que la propina sea obligatoria, deberá reflejarse en el ticket que lo justifica, y estará incluida en el límite máximo diario a reembolsar.

Se consideran gastos de difícil justificación todos aquellos gastos no contemplados en la presente normativa, tales como consumiciones fuera de comidas y cenas, propinas, etc. Para este tipo de gastos, para los empleados de Altadis, Tabacalera e ITE, se fija una compensación económica (valor 2015) de 13,79€/día para España, y de 20,69€/día para el extranjero, actualizable según Convenio.

La compensación sólo debe abonarse por cada día natural que el trabajador pase fuera de la oficina, siempre que ello le suponga más de la mitad de su jornada laboral. (Descriptor 18)

SEXTO .- Los demandantes presentaron escrito ante la Comisión de interpretación, vigilancia y coordinación del convenio colectivo, sin que conste que se haya reunido para el tratamiento de la cuestión objeto del presente procedimiento. (Descriptor 2)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- En cuanto a los hechos declarados probados, se obtienen de las pruebas que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS .

SEGUNDO .- Se solicita que se dicte en su día sentencia en la que se declare que la modificación de condiciones comunicada a todos los trabajadores, en enero de 2016 es nula, o subsidiariamente injustificada, y se reconozca el derecho de todos los trabajadores afectados a mantener las mismas condiciones que tenían antes de la modificación operada en las condiciones establecidas en el documento "política de viajes y gastos" de fecha 1 de Julio de 2010 y en el Convenio Colectivo. Condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración.

Frente a tal pretensión, el representante legal de las empresas demandadas alegó la excepción de inadecuación de procedimiento y, en cuanto al fondo, se opuso a la demanda, por entender que no ha habido cambio en el sistema de dietas. La política de viajes se ha adaptado a las nuevas circunstancias como se ha hecho en años anteriores, sin que se haya vulnerado ningún precepto, tan sólo se han modificado determinadas políticas de viaje que afecta al nivel I, directores y directivos excluidos del convenio colectivo. La política de viajes nunca ha sido negociada sin que se pueda sostener la petrificación de la política de viajes, ha habido una mera modificación de determinados aspectos de la política de viaje, siendo la principal la que afecta al límite de gastos y otros aspectos que son tangenciales y carecen de entidad.

TERCERO.- El representante legal de las empresas demandadas alegó la excepción de inadecuación de procedimiento porque no ha habido cambio en el sistema de dietas sino que la política de viajes se ha adaptado a las nuevas circunstancias como en años anteriores. A lo que se oponen los demandantes porque se esta impugnando una modificación sustancial de las condiciones de trabajo realizada de forma unilateral por la empresa al margen de cualquier tipo de procedimiento establecido que afecta a todos los trabajadores señalados en el hecho primero de la demanda , entendiéndose por tanto que se trata de un conflicto colectivo y hallándonos ante una medida de carácter colectivo debe rechazarse la excepción de inadecuación de procedimiento en aplicación de lo dispuesto en el artículo 153 de la LRJS que incluye dentro del ámbito de aplicación del proceso de conflicto colectivo las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, pactos o acuerdos de empresa o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 41 del ET .

CUARTO .- Los demandantes sostienen que en el comunicado de la empresa de 27 de enero de 2016 se modifica unilateralmente la política de viajes y gastos en los siguientes extremos:

1.- Se reducen los importes que como máximos o límites venían rigiendo, así el día de regreso después de pernoctar se reembolsará hasta 50% del límite máximo y se establecen nuevos límites por países lo que implica una modificación en relación a la política de viajes de fecha 1 de julio de 2010 por la que se venían rigiendo los empleados.

2.- En cuanto a los gastos de difícil justificación, en el convenio se establecía una compensación económica diaria de 13,34 € para gastos extraordinarios dentro del territorio nacional y de 20,01 en el extranjero, actualmente se respetan estas cuantías si bien se incluye una limitación no prevista en el convenio, cuál es que la compensación sólo se abona por cada día natural que el trabajador pase fuera de la oficina, siempre que ello le suponga más de la mitad de su jornada laboral.

La lista de condiciones modificables previstas en el art. 41 ET es abierta, no tiene carácter exhaustivo sino ejemplificativo de las materias en las que las decisiones modificativas son más frecuentes, de modo que estas pueden afectar a otras condiciones distintas de las expresamente reseñadas. La demanda sostiene que la modificación recogida en el apartado primero es una modificación sustancial de condiciones de trabajo decidida unilateralmente por la empresa.

Sin embargo, en lo que se refiere al punto segundo, puesto que la alteración de las previsiones de cualquier convenio colectivo escapa al mecanismo del art. 41 ET, la parte demandante sostiene que la empresa debía haber acudido a la inaplicación del convenio.

Comenzando por este último punto la empresa respeta las cuantías establecidas en el convenio colectivo respecto a los gastos de difícil justificación si bien dispone que sólo debe abonarse por cada día natural que el trabajador pase fuera de la oficina, siempre que ello le suponga más de la mitad de su jornada laboral.

Conforme a la S. Tribunal Supremo Sala 4ª, S 10-11-2015, rec. 261/2014 :

"El artículo 41 ET lo que realiza es sujetar determinadas decisiones empresariales de modificación del régimen contractual del trabajador a los límites causales, materiales y procedimentales que en dicho precepto se contemplan; pero tal previsión no agota las posibilidades modificativas del contrato a instancias del empresario, ya que el ordenamiento jurídico (artículos. 5. C y 20.1 y 2 ET) reconoce la capacidad empresarial de variar discrecionalmente las condiciones de trabajo, siempre que el cambio no haya de ser reputado sustancial; esto es, forma parte del poder de dirección empresarial un iusvariandi o poder de modificación no sustancial del contrato, entendido como poder de especificación o concreción de la necesariamente genérica prestación laboral. El problema subsiguiente es determinar cuándo una modificación debe ser considerada como sustancial y, por tanto, debe seguir para su aplicación el régimen previsto en el artículo 41 ET y cuándo no ostenta tal carácter y puede ser llevada a cabo a través del ejercicio regular del poder de dirección empresarial.

La jurisprudencia de la Sala, desde antiguo, ha venido señalando que para determinar el carácter sustancial o no de la modificación no puede acudir a la lista que incorpora el apartado primero del artículo 41 ET dado que se trata de una lista ejemplificativa y no exhaustiva de suerte que el mencionado listado no incorpora todas las modificaciones que pueden ser sustanciales ni tampoco atribuye el carácter de sustancial a toda modificación que afecte a alguna de las condiciones listadas; en definitiva, la aplicación del artículo 41 ET no está referida al hecho de que la condición sea sustancial, sino a la necesidad de que sea sustancial la modificación (SSTS de 3 de abril de 1995, rec. 2252/1994 y de 9 de abril de 2001, rec. 4166/2000 , entre otras)."

En el supuesto concreto que nos ocupa es decisivo delimitar si la modificación operada cabe calificarla como sustancial o no. Para ello, hay que partir de la clásica afirmación jurisprudencial según la que "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 art. 41.2 pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales, éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección y del «iusvariandi» empresarial". Añadiendo que "ha de valorarse la importancia cualitativa de la modificación impuesta, su alcance temporal y las eventuales compensaciones pactadas, pues de tales circunstancias dependerá que la intensidad del sacrificio que se impone al trabajador, haya de ser calificado como sustancial o accidental" (SSTS de 11 de diciembre de 1997, rec. 1281/1997 y de 10 de octubre de 2005, rec. 183/2004) , lo que conlleva que, en cada caso habrá que analizar las circunstancias concurrentes. En efecto, 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 por autorizada doctrina 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" (STS de 26 de abril de 2006, Rec. 2076/2005) .

La aplicación de la anterior doctrina al supuesto examinado conduce a mantener que la modificación operada en el sistema de retribución de gastos de difícil justificación, regulados en el artículo 28.7 c) del convenio colectivo, habida cuenta de que se respetan las cuantías de los mismos y tan sólo se ha modificado su abono limitándolo a cada día natural que el trabajador pase fuera de la oficina, "siempre que ello le suponga más de la mitad de su jornada laboral", con ella no se produce una transformación de ningún aspecto fundamental de la relación laboral ya que no sólo es de escasa trascendencia sino que no afecta a ninguna de las condiciones básicas del contrato ni a su propio objeto.. No estamos, por lo expuesto, ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sino ante el legítimo ejercicio del ius variandi empresarial.

QUINTO .- No ocurre igual con los gastos de comida y cena puesto que: 1.- Se reducen los importes que como máximos o límites venían rigiendo, ya que se introducen nuevos límites por países, y ,2.-El día de regreso después de pernoctar se reembolsará hasta 50%, modificando de esta manera el sistema establecido por la empresa en fecha 1 de julio de 2010 que abonaba en España, por persona y día, comida y cena 70 € y por comida principal 35 € efectuándose una sola de las comidas. En el extranjero, pernoctando 91,35 € y sin pernoctar 48,08 €, siendo el sistema actual más perjudicial puesto que, a título de ejemplo, con el sistema anterior en Alemania, Francia, Reino Unido y USA los trabajadores percibían diariamente, si pernoctaban 91,35 € y sin pernoctar 48,08 € y actualmente, en el primer caso perciben 63 € en vez de 91,35 y en el segundo,- el día de regreso después de pernoctar -se reembolsará como límite máximo 31,5 euros en vez de 45,67y, por ello hemos de partir de la doctrina de la vinculación a los actos propios como límite al ejercicio de un derecho subjetivo o de una facultad que se refiere a actos idóneos para revelar una vinculación jurídica que tiene su fundamento en la buena fe y en la protección de la confianza que la conducta produce - por todas STS (1ª) de 3-12-2013 (rec.- 2406/2011) y las que en ella se citan-; pero tiene su límite en nuestro derecho en la previsión legal que se contiene en el art. 41 ET en cuanto en él se permite que en determinadas circunstancias, cuando concurren concretas causas allí establecidas y se utiliza un determinado procedimiento puedan modificarse condiciones de trabajo anteriores. Y este que contemplamos es uno de dichos supuestos. No cabe duda, de que los actores han visto modificadas sus condiciones en relación a lo que se contenía en la política de viajes y gastos de fecha 1 de julio de 2010 y tal modificación se produjo de manera unilateral y sin ajustarse el trámite del art. 41 ET ,y, por tanto, sin llegar a respetarse la obligación de mantener las condiciones contractuales del trabajador.

En suma, debemos estimar, en parte, la demanda declarando que la modificación de condiciones impuesta unilateralmente por la empresa en fecha 27 de enero de 2016 en lo que se refiere a los importes límites máximos de las comidas y cenas, así como lo relativo a que el día de regreso después de pernoctar se reembolsará hasta 50% del límite máximo diario, debe declararse nula.

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

FALLO

Estimamos, en parte, la demanda formulada por Dña. Patricia Gómez Gil, Letrada en representación de la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA Y TRABAJADORES AGRARIOS DE LA UGT (FITAG-UGT) , Don Luis Zumalacárregui Pita, Letrado, en representación de la FEDERACION AGROALIMENTARIA DE CCOO y por Don Pedro Poves Oñate en representación de la CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F), contra las empresas ALTADIS S.A ., TABACALERA S.L.U. e IMPERIAL TOBACCO ESPAÑA S.L .sobre CONFLICTO COLECTIVO POR MODIFICACION SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO DE CARÁCTER COLECTIVO y ESTABLECIDAS EN CONVENIO COLECTIVO, declaramos nula la modificación de condiciones impuesta unilateralmente por la empresa en fecha 27 de enero de 2016 en lo que se refiere a los importes límites máximos de las comidas y cenas, así como lo relativo a que el día de regreso después de pernoctar se reembolsará hasta 50% del límite máximo diario, y reconocemos el derecho de todos los trabajadores afectados a mantener, en lo que se refiere a estos extremos, las mismas condiciones que tenían antes de la modificación operada, en las condiciones establecidas en el documento "política de viajes y gastos" de fecha 1 de julio de 2010, condenamos a las empresas demandadas a estar y pasar por esta declaración y absolvemos a las demandadas de las demás pretensiones frente a las mismas deducidas en demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del 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 Letrado 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 el 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 nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0056 16; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0056 16, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen Recurso de Casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2014, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

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.