TRIBUNAL SUPREMO
Sentencia 829/2026, de 13 de octubre de 2026
Sala de lo Social
Rec. n.º 263/2025

SUMARIO:

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Incremento por la empresa de los objetivos a cumplir por las personas trabajadoras para percibir el bonus, cuando habían sido comunicados, con anterioridad, en una cantidad inferior. Por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquella de tal naturaleza que altere y transforme los aspectos fundamentales de la relación laboral, en las materias previstas, como lista abierta, en el artículo 41.1 del ET, o en otras diferentes, de un modo notorio. Sin embargo, cuando se trata de simples modificaciones accidentales, estas no tienen el carácter de sustanciales, sino que son manifestaciones del poder de dirección y del *«ius variandi»* (derecho de modificar) empresarial. Por lo tanto, para delimitar si estamos ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo o una modificación accidental, han de valorarse las siguientes circunstancias: 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, lo que conlleva que, en cada caso, habrá que analizar las circunstancias concurrentes. En el supuesto de autos, a principios de enero de 2025, la empresa le comunicó a los distintos clústeres o equipos territoriales cuáles eran sus objetivos para el primer trimestre de ese año. El 25 de abril de 2025, una vez finalizado el periodo de devengo, la empresa notificó a las personas trabajadoras el nivel de consecución de los objetivos del primer trimestre de ese año y el bonus que les correspondía en función de su puesto de trabajo. Y el 16 de mayo de 2025, la empresa comunicó a los trabajadores que se había incurrido en un error al computar, para el cálculo del bonus, un menor importe de los ingresos netos obtenidos por la empresa en el anterior trimestre, es decir, en el ingreso de referencia del cuarto trimestre de 2024, lo que suponía una minoración de la cuantía del bonus a percibir, correspondiente al primer trimestre de 2025. En este contexto debe destacarse que no se ha modificado la política de percepción del bonus de la empresa, sino que se ha minorado el importe del bonus correspondiente al primer trimestre de 2025 y, por lo tanto, la importancia cualitativa de la modificación y su alcance temporal permiten colegir que no se ha producido una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sino una modificación de carácter accidental, por lo que la empresa no debió acudir al trámite previsto en el artículo 41 del ET. Y, por lo tanto, no se aprecia la vulneración de dicho artículo. Ahora bien, debe tenerse en cuenta que la parte actora reclamó en la demanda que ha dado origen a las presentes actuaciones, una pretensión subsidiaria referida a que el error que sostiene la empresa que cometió, no desplegaba como efecto la invalidación del consentimiento. La sentencia recurrida estimó la pretensión principal y declaró 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 artículo 41.4 del ET. La sentencia recurrida declara, además, que no ha quedado acreditada ni la existencia del error que invoca la empresa demandada, ni que éste fuera inexcusable. Pues bien, la acción de

impugnación de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tanto si se tramita por el proceso de conflicto colectivo, por tener carácter colectivo, como si se acude al cauce del artículo 138 de la LRJS, en el supuesto de modificaciones individuales o plurales, es de cognición limitada por el órgano judicial, de forma tal que solo puede pronunciarse sobre si fue o no ajustada a derecho tal modificación sustancial de las condiciones de trabajo y sus consecuencias, pero no ha de entrar a conocer de las restantes cuestiones de fondo que puedan afectar a la legalidad de tal actuación, en el supuesto en el que se concluya que no se ha producido tal modificación sustancial. Por lo tanto, todas esas cuestiones quedarán imprejuzgadas. Y, consiguientemente, se ha de colegir que la consideración de la modificación de las condiciones de trabajo como accidental y no sustancial, conlleva la desestimación de la demanda. (*Vid.* SAN, Sala de lo Social, de 15 de septiembre de 2025, núm. 120/2025, casada y anulada por esta sentencia).

PONENTE:

Doña Ana María Orellana Cano

Sentencia

Magistrados/as
CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA
ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER
JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE
JUAN MARTINEZ MOYA
ANA MARIA ORELLANA CANO
T R I B U N A L S U P R E M O
Sala de lo Social
Sentencia núm. 829/2026
Fecha de sentencia: 13/10/2026
Tipo de procedimiento: CASACION
Número del procedimiento: 263/2025
Fallo/Acuerdo:
Fecha de Votación y Fallo: 07/10/2026
Ponente: Excma. Sra. D.ª Ana María Orellana Cano
Procedencia: Audiencia Nacional Sala de lo Social
Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito
Transcrito por: OVR
Nota:
CASACION núm.: 263/2025
Ponente: Excma. Sra. D.ª Ana María Orellana Cano
Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito
TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social
Sentencia núm. 829/2026
Excmos. Sres. y Excma. Sra.
D.ª Concepción Rosario Ureste García, presidenta
D. Ángel Blasco Pellicer
D. Juan Molins García-Atance
D. Juan Martínez Moya
D.ª Ana María Orellana Cano

En Madrid, a 13 de octubre de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la letrada Dª. Alejandra Autustín Tejón en representación de **REGUS MANGEMENT ESPAÑA, S.L.** contra la Sentencia

de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional número 120/2025, de 15 de septiembre (proc. 202/2025), en actuaciones seguidas en virtud de demanda en materia de conflicto colectivo, formulada por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT).

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT).. representada por el letrado D. José Félix Pinilla Porlan, y la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios), representada por la letrada Dª Pilar Caballero Marcos.

Ha sido ponente la Excma. Sra. D.ª Ana María Orellana Cano.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Por la representación letrada de Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) se interpuso demanda de conflicto colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara: «Sentencia estimatoria 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.

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».

SEGUNDO.

Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, previo intento de acto de conciliación sin avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

TERCERO.

Con fecha 15 de septiembre de 2025, se dictó sentencia por la Sala Social de la Audiencia Nacional, cuyo Fallo es el siguiente: «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».

CUARTO.

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: «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-».

QUINTO.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de REGUS MANGEMENT ESPAÑA, S.L.

El recurso fue impugnado por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT); a la que se adhirió la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios).

SEXTO.

Conferido traslado al Ministerio Fiscal, por escrito de fecha 16 de febrero de 2026, interesó la desestimación del recurso formalizado y la confirmación de la sentencia impugnada. La Sala lo admitió a trámite, quedando conclusos los autos para señalamiento de deliberación, votación y fallo, cuando por turno correspondiera.

SÉPTIMO.

Instruida la Excma. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para deliberación, votación y fallo el día 7 de octubre de 2026, fecha en la que tuvieron lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Objeto del recurso de casación y planteamiento del debate casacional

1.El objeto del presente recurso de casación se centra en determinar si el incremento por la empresa de los objetivos a cumplir por las personas trabajadoras para percibir el bonus, cuando habían sido comunicados, con anterioridad, en una cantidad inferior, constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo y, en su caso, las consecuencias del carácter de procedimiento de cognición limitada, aunque se haya tramitado por el proceso de conflicto colectivo, en relación con la pretensión subsidiaria relativa al error.

2.La empresa demandada se dedica a la puesta a disposición de terceros profesionales, de servicios comunes tales como oficinas, aseos o recepción para que puedan desarrollar su trabajo. El presente conflicto colectivo afecta al personal de operaciones.

Para percibir la retribución variable o bonus, el clúster o equipo territorial al que pertenezca el trabajador debe superar el objetivo, que se fija en el importe de los ingresos netos obtenidos por la empresa en el anterior trimestre, que se determina por la empresa al principio de cada trimestre en el que se devengue el bonus.

Existen tres niveles de consecución de objetivos, a saber, *trigger payout* (pago por activación), *objective payout* (pago por objetivo) y *stretch payout* (pago por esfuerzo superior o maximización), que se corresponden, respectivamente, con el nivel mínimo, medio y máximo, exigido para percibir el bonus.

Conseguido el objetivo en el nivel correspondiente, el trabajador tendrá derecho a percibir el bonus que ascenderá a un porcentaje entre el 5 % y el 30 % de su salario base, dependiendo del puesto de trabajo que desempeñe. El pago del bonus se realizará en el segundo mes siguiente al cierre del trimestre.

A principios de enero de 2025, la empresa le comunicó a los distintos clústeres o equipos territoriales cuáles eran sus objetivos para el primer trimestre del año. El 25 de abril de 2025, una vez finalizado el período de devengo, la empresa notificó a las personas trabajadoras el nivel de consecución de los objetivos del primer trimestre de ese año y el bonus que les correspondía en función de su puesto de trabajo.

El 16 de mayo de 2025, la empresa comunicó a los trabajadores que se había incurrido en un error al computar, para el cálculo del bonus, un menor importe de los ingresos netos obtenidos por la empresa en el anterior trimestre, es decir, en el cuarto trimestre de 2024, lo que suponía una minoración de la cuantía del bonus a percibir, correspondiente al primer trimestre de 2025.

En la demanda que ha dado origen a las presentes actuaciones, el sindicato actor reclama, con carácter principal, que se declare la nulidad de la decisión empresarial, comunicada el 25 de abril de 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 artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Y, subsidiariamente, para el supuesto de que tal modificación no fuera considerada sustancial a los efectos del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, solicita que se declare, igualmente, su nulidad por vulnerar la legalidad vigente.

La Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 120/2025, de 15 de septiembre (Conflicto colectivo 202/2025) estimó la demanda interpuesta por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), a la que se adhirió la Federación de Servicios de Comisiones Obreras CCOO-Servicios, frente a Regus Management España SL y declaró 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 artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

3.El recurso de casación formulado por Regus Management España SL se funda en los siguientes motivos:

a) Como primer motivo de recurso de casación, con debido sustento adjetivo en el artículo 207 d) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, se solicita la revisión de los hechos probados tercero, cuarto y quinto de la sentencia recurrida.

b) Como segundo motivo, con adecuado amparo procesal en el artículo 207 e) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, se invoca la infracción del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

4.El Ministerio Fiscal informó en favor de la desestimación del recurso de casación.

5.La Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) presentó escrito de impugnación del recurso, al que se adhirió la Federación de Servicios de Comisiones Obreras CCOO-Servicios, en el que se opone a la estimación del recurso de casación.

SEGUNDO.- La desestimación de las revisiones fácticas

1.La parte recurrente solicita, como primer motivo de recurso de casación con base en el artículo 207 d) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, la revisión de los hechos probados tercero, cuarto y quinto de la sentencia recurrida.

2.Para que pueda prosperar el motivo de revisión fáctica en el recurso de casación, al amparo del artículo 207 d) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, como declararon, entre otras, las SSTS 357/2025, de 23 de abril (Rec 66/2023), 410/2024, de 5 de marzo (Rec 143/2021), de 2 de marzo de 2016 (Rec 153/2015), de 25 de marzo de 2014 (Rec 161/2013), de 3 de julio de 2013 (Rec 88/2012) y de 28 de mayo de 2013 (Rec 5/20112), se exige la concurrencia de los siguientes presupuestos:

a) Ha de señalarse, con claridad y precisión, el hecho probado cuya revisión se solicita, indicándose expresamente, si se trata de una adición, una sustitución, o la supresión, facilitando, en su caso, la redacción alternativa.

b) La revisión fáctica no ha de incluir normas ni su interpretación, ni suponer valoraciones jurídicas, pues la ubicación acertada de lo anterior debe contenerse en la fundamentación jurídica de las sentencias y no en los hechos probados.

c) No es suficiente con la invocación por la parte recurrente de su discrepancia en general de la sentencia o de los hechos probados, pues se exige la delimitación concreta y exacta de la disconformidad.

d) La errónea apreciación de la prueba ha de extraerse, de forma clara, directa y patente de los documentos en los que se funde la parte recurrente, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas. Por esta razón, no es válida la remisión genérica a la documental obrante en las actuaciones.

e) La revisión fáctica ha de fundarse en prueba documental, no siendo, por tanto, prueba apta para la revisión ni la prueba de interrogatorio de testigos ni la prueba pericial. Sólo, excepcionalmente y en algunos supuestos, cabría el examen de la prueba de interrogatorio de testigos y la pericial, exclusivamente cuando sea necesaria para la comprensión del contenido de los documentos en los que se funde la parte recurrente.

f) La revisión fáctica pretendida ha de tener trascendencia para la modificación del fallo de la sentencia, o para reforzar argumentalmente el sentido de éste. Por esta razón, es preciso que la parte recurrente precise la influencia de la redacción alternativa que proponga del hecho probado cuya revisión se inste, en su caso, en la variación del sentido del pronunciamiento o en el reforzamiento argumental del fallo. En esta línea, la STS de 11 de febrero de 2014 (Rec 27/2013) puso de manifiesto que el error en la apreciación de la prueba ha de ser trascendente en orden a alterar el sentido del fallo de la resolución recurrida.

3.La parte recurrente pretende que se sustituya en los hechos probados tercero, cuarto y quinto de la sentencia recurrida, el término «objetivo» por «ingreso de referencia».

La revisión del hecho probado tercero se funda en el descriptor número 2, que consiste en la política de la empresa para la percepción del bonus. Suerte desestimatoria ha de seguir esta revisión, ya que, en el propio hecho probado tercero, se da por reproducida esta prueba documental, por lo que no se evidencia error del órgano judicial de instancia.

Las revisiones de los hechos probados cuarto y quinto se fundan por la parte recurrente en los documentos números 3 a 7 del ramo de prueba de la parte actora, consistentes en las comunicaciones de la empresa informando del error cometido en el importe del ingreso de referencia para el cobro del bonus.

Desfavorable acogida merece seguir esta pretensión pues, de un lado, tales comunicaciones son escritos elaborados por una de las partes y carecen de la condición de prueba documental en sentido técnico procesal y, de otro lado, porque no se evidencia de los

mismos, error del órgano judicial de instancia en la valoración de la prueba. Y ello, porque conviene diferenciar, a los efectos que nos ocupan, entre el ingreso de referencia, el objetivo y el bonus. El objetivo que ha de alcanzar el clúster o equipo territorial al que pertenezca el trabajador, para percibir el bonus, ha de ser superior al importe de los ingresos netos obtenidos por la empresa en el anterior trimestre, que constituyen el ingreso de referencia. Una vez conseguido el objetivo en el nivel correspondiente, el trabajador tendrá derecho a cobrar el bonus que ascenderá a un porcentaje entre el 5 % y el 30 % de su salario base, dependiendo del puesto de trabajo que desempeñe. Pues bien, ninguna trascendencia en el sentido del fallo tiene la revisión pretendida ya que en la sentencia recurrida se parte de que el error invocado por la empresa demandada afectaba al importe del ingreso de referencia correspondiente al último trimestre de 2024.

Se desestima este primer motivo de recurso de casación.

TERCERO.- La actuación de la empresa no constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo

1.La empresa demandada y recurrente denuncia, como segundo motivo de recurso de casación, con adecuado amparo procesal en el artículo 207 e) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, la infracción del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Se alega que no se ha llevado a cabo por la empresa una modificación sustancial de las condiciones de trabajo ya que no se ha alterado la política para la percepción del bonus, sino que se ha subsanado un error cometido en la determinación del ingreso de referencia.

2.El artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores establece lo siguiente:

«La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.
b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
c) Régimen de trabajo a turnos.
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39».

3.Es reiterada la doctrina jurisprudencial sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sentada, entre otras, en las SSTS 354/2021, de 26 de marzo (Rcud 3037/2018), 339/2020, de 14 de mayo (Rec 214/2018), 157/2020, de 19 de febrero (Rec 183/2018), 806/2019, de 26 de noviembre (Rec 97/2018), 1016/2018, de 4 de diciembre (Rec 245/2017) y 360/2018, de 3 de abril (Rec 106/2017), en las que hemos declarado lo siguiente:

a) 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, a saber, las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

b) No toda decisión empresarial que altere la prestación de servicios del trabajador constituye una modificación sustancial.

c) La configuración de lo que se entiende por modificación sustancial de las condiciones de trabajo se basa en la delimitación del poder de gestión y organización empresarial, Por esta razón, la limitación de las facultades del empleador tiene que tener en cuenta, de un lado, el tipo de condición laboral afectada, partiendo de que la lista del artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores es meramente ejemplificativa y no exhaustiva, como declaramos, entre otras, en las SSTS de 9 de diciembre de 2003 (Rec 88/2003), de 26 de abril de 2006 (Rcud 2076/2005) y de 22 enero 2013 (Rec 290/2011); y, de otro, la intensidad de la propia modificación.

d) 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, de este modo, la modificación no será sustancial, sino accidental cuando la medida adoptada no suponga una alteración valorable de las condiciones de trabajo o de la remuneración. En este sentido, nos pronunciamos, entre otras, en la STS de 22 enero 2013 (Rec 290/2011).

e) Las SSTS 291/2025, de 8 de abril (Rec 98/2023) y 971/2017, de 29 de noviembre (Rec 23/2017), entre otras, declararon 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, en las materias previstas, como lista abierta, en el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, o en otras diferentes, de un modo notorio. Sin embargo, cuando se trata de simples modificaciones accidentales, éstas no tienen el carácter de sustanciales, sino que son manifestaciones del poder de dirección y del *«ius variandi»* (derecho de modificar) empresarial. Por lo tanto, para delimitar si estamos ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo o una modificación accidental, han de valorarse las siguientes circunstancias: 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, lo que conlleva que, en cada caso, habrá que analizar las circunstancias concurrentes.

4.En el supuesto de autos, a principios de enero de 2025, la empresa le comunicó a los distintos clústeres o equipos territoriales cuáles eran sus objetivos para el primer trimestre de ese año. El 25 de abril de 2025, una vez finalizado el período de devengo, la empresa notificó a las personas trabajadoras el nivel de consecución de los objetivos del primer trimestre de ese año y el bonus que les correspondía en función de su puesto de trabajo. Y el 16 de mayo de 2025, la empresa comunicó a los trabajadores que se había incurrido en un error al computar, para el cálculo del bonus, un menor importe de los ingresos netos obtenidos por la empresa en el anterior trimestre, es decir, en el ingreso de referencia del cuarto trimestre de 2024, lo que suponía una minoración de la cuantía del bonus a percibir, correspondiente al primer trimestre de 2025.

Debe destacarse que no se ha modificado la política de percepción del bonus de la empresa, sino que se ha minorado el importe del bonus correspondiente al primer trimestre de 2025 y, por lo tanto, la importancia cualitativa de la modificación y su alcance temporal permiten colegir que no se ha producido una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sino una modificación de carácter accidental, por lo que la empresa no debió acudir al trámite previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Y, por lo tanto, no se aprecia la vulneración del art 41 del Estatuto de los Trabajadores.

CUARTO.- El proceso de conflicto colectivo por el que se tramita la impugnación de una modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo es de cognición limitada

1.Ahora bien, debe tenerse en cuenta, a continuación, que la parte actora reclamó en la demanda que ha dado origen a las presentes actuaciones, una pretensión subsidiaria referida a que el error que sostiene la empresa que cometió, no desplegaba como efecto la invalidación del consentimiento.

La sentencia recurrida estimó la pretensión principal y declaró 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 artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La sentencia recurrida declara, además, que no ha quedado acreditada ni la existencia del error que invoca la empresa demandada, ni que éste fuera inexcusable.

Pues bien, como indicamos en la STS 1213/2025, de 9 de diciembre (Rec 113/2024), la acción de impugnación de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tanto si se tramita por el proceso de conflicto colectivo, por tener carácter colectivo, como si se acude al cauce del artículo 138 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, en el supuesto de modificaciones individuales o plurales, es de cognición limitada por el órgano judicial, de forma tal que sólo puede pronunciarse sobre si fue o no ajustada a derecho tal modificación

sustancial de las condiciones de trabajo y sus consecuencias, pero no ha de entrar a conocer de las restantes cuestiones de fondo que puedan afectar a la legalidad de tal actuación, en el supuesto en el que se concluya que no se ha producido tal modificación sustancial. Por lo tanto, todas esas cuestiones quedarán imprejuzgadas.

Y, consiguientemente, atendiendo a esta doctrina jurisprudencial, se ha de colegir que la consideración de la modificación de las condiciones de trabajo como accidental y no sustancial, conlleva la desestimación de la demanda.

QUINTO.- La estimación del recurso de casación

1.De acuerdo con lo anteriormente razonado y de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, procede estimar el recurso de casación formulado por Regus Management España SL, casar y anular la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 120/2025, de 15 de septiembre (Conflicto colectivo 202/2025) y desestimar la demanda interpuesta por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), a la que se adhirió la Federación de Servicios de Comisiones Obreras CCOO-Servicios, frente a Regus Management España SL.

2.No hay expresa imposición de costas, ya que cada parte se hará cargo de las costas causadas a su instancia, conforme al artículo 235.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

F A L L O

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

1.-Estimar el recurso de casación interpuesto por **Regus Management España SL.**

2.-Casar y anular la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 120/2025, de 15 de septiembre (Conflicto colectivo 202/2025).

3.-Desestimar la demanda interpuesta por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), a la que se adhirió la Federación de Servicios de Comisiones Obreras CCOO-Servicios, frente a Regus Management España SALARIO.

4.-No ha lugar a la imposición de costas.
Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).