

En VITORIA-GASTEIZ, a 10 de noviembre de 2014.

Vistos por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a-Juez del Juzgado de lo Social nº 3 D/Dª.
IGNACIO SANCHEZ MORAN los presentes autos número 102/2014, seguidos a instancia de
..... contra sobre MODIFICACIÓN
CONDICIONES LABORALES.

EN NOMBRE DEL REY
ha dictado la siguiente

SENTENCIA Nº 320/14

ANTECEDENTES DE HECHO

Con fecha 28 de enero de 2014 tuvo entrada demanda formulada por
..... contra y admitida a trámite se citó de
comparecencia a las partes asistiendo todas , y abierto el acto de juicio por S.Sª. las
comparecidas manifestaron cuantas alegaciones creyeron pertinentes en defensa de sus derechos
practicándose seguidamente las pruebas que fueron admitidas según queda constancia en el acta
correspondiente, y finalmente manifestaron por su orden sus conclusiones.

En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Que el actor D., viene prestando sus
servicios por cuenta de la empresa, con antigüedad desde el
03/05/1999, con la categoría profesional de conductor limpiador, siendo el centro de trabajo
asignado el, y percibiendo un salario bruto anual de 21.111,33 €,
con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias.

A la relación laboral habida entre las partes es de aplicación el Convenio Colectivo de
Limpieza de Edificios y Locales de Álava.

SEGUNDO.- Que a la relación laboral habida entre las partes es de aplicación el
Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Álava.

TERCERO.- Que el horario del trabajador es de lunes a viernes de 06 horas a 11 horas y
de 13.00 a 15.00 horas, habiendo desarrollado dicho horario de trabajo desde 1999.

CUARTO.- Que con fecha 17 de enero de 2014, la empresa notificó al demandante la
modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, relativa al horario de la prestación de

servicios en el centro asignado, siendo la fecha de efectos 2 de febrero de 2014, cuyo tenor literal es el que sigue:

“Muy Sr. Nuestro:

Sirva la presente para poner en su conocimiento que, al amparo de lo previsto en el artículo 41 del vigente texto legal del Estatuto de los Trabajadores, por causas productivas y organizativas, vamos a proceder a la modificación sustancial de sus condiciones laborales en el sentido que a continuación le exponemos, medida que, conforme a la legalidad, será efectiva el próximo día 2 de febrero de 2014, por lo que se le concede el preaviso legal de 15 días establecido en dicho precepto.

Nuestro cliente el . de Vitoria, uno de los centros a los que Ud. está adscrito y presta servicios de limpieza en parte de su jornada, nos requiere que los sábados se realice una limpieza de su polideportivo antes de las 9 de mañana. En consecuencia, hemos reorganizado el servicio que prestamos en dicho centro y modificamos su horario de trabajo, que a partir de la fecha de la efectividad de la medida pasará a realizarse del siguiente modo:

-Lunes a viernes de 6.30 horas a 11 horas y de 133 horas a 15 horas.

-Sábados de 6.30 horas a 8.30 horas.

La presente decisión, que supone una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo de carácter individual, se adopta al amparo de lo dispuesto en el art. 41 del vigente ET, viene como puede comprobar por una necesaria adecuación y organización de nuestros servicios.

Le rogamos por último, firme una copia de la presente a los solos efectos de acreditar su entrega.

Atentamente”.

QUINTO.- Que con fecha 1 de noviembre de 2013, la empresa demandada firmó contrato de arrendamiento de obra o de servicios con el . , para la ejecución de limpiezas en dicho centro educativo, obrando una copia de dicho contrato en las actuaciones a los folios 24 y siguientes. En dicho contrato consta en la estipulación segunda, con relación a “POLIDEPORTIVO” que: “Mantenimiento diario de limpieza del suelo. 2 veces al año (navidad/verano) se limpiará el suelo con máquina fregadora”. En su ANEXO II, rubricado “PERSONAL”, consta: “ (3/05/1999): Jornada completa de lunes a viernes con jornada de 06 a 11 y de 13 a 15. Patio, vestuarios, aseos, polideportivo, Gimnasio, Podar, regar y cuidar el jardín, limpiar cristales, abrillantar, abrir puertas, limpiar entrada principal. Sábados antes de las 09 pasar mopa a polideportivo, limpiar vestuarios y aseos de patio.

SEXTO.- Que en 2013, el titular de la empresa demandada D. . cayó enfermo, siendo que hasta dicho momento se encargaba de la limpieza del polideportivo en el

horario que ahora se encomienda al actor. Constan aportados a los autos los partes de baja y de alta y nuevo diagnóstico.

SÉPTIMO.- Que el actor no ostenta ni ha ostentado en el último año cargo de representación sindical en la empresa demandada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Que los hechos declarados probados son producto de la conjunta valoración de la prueba practicada en el acto de la vista oral, principalmente de la documental aportada por las partes y unida a sus respectivos ramos de prueba, así como de la declaración testifical de D. (Director del C.E.).

SEGUNDO.- Por la representación procesal del trabajador demandante, se solicita que se declare que la decisión empresarial de modificación sustancial de las condiciones de trabajo es improcedente, con todos los efectos legales y económicos inherentes a tal declaración, reservándose el derecho el trabajador a la extinción indemnizada del contrato de trabajo, si la decisión de la empresa se entendiera ajustada a Derecho.

Por la representación procesal de la empresa, se opuso en cuanto al fondo, la procedencia de la modificación sustancial, al tratarse de una facultad propia del “ius variandi” del empresario; y ello, al concurrir razones organizativas que la justificarían por cuanto la medida –consistente en la modificación del horario del trabajador-, viene impuesta por el cliente, y siendo que no existe alternativa por razón de la enfermedad del titular de la empresa, quien se responsabilizaba de la limpieza del polideportivo hasta que tuvo conocimiento de su enfermedad.

TERCERO.- Dentro de las facultades del empresario derivadas del poder de dirección se enmarca la posibilidad reconocida en el artículo 39.1 del ET de adaptar la prestación laboral a la variación de las necesidades de la empresa mediante la llamada movilidad funcional interna, la cual presenta como únicas limitaciones las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para realizar la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional o, caso de falta de definición de grupos profesionales, por la necesidad de efectuarse la movilidad funcional entre categorías profesionales equivalentes, admitiéndose únicamente la movilidad funcional externa, que se produce fuera del propio grupo o categoría profesional a que pertenece el trabajador, en supuestos en los que concurren razones técnicas u organizativas que la justifique y sólo por el tiempo imprescindible para atención, debiendo estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva cuando se trate de encomienda de funciones inferiores (artículo 39.2 del ET).

Asimismo, relacionadas con el poder directivo y organizativo del empresario cabe considerar las facultades para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que el artículo 41.1 del ET viene a reconocer cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, teniendo la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afectan a la jornada de trabajo, horario, régimen de

trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento y a las funciones cuando exceden de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de ET, no siendo en cualquier caso la lista cerrada o exhaustiva sino meramente ejemplar (sentencia del TS 3-4-1995), siendo determinante para la aplicación del régimen previsto en el artículo 41 del ET que la modificación de que se trate sea sustancial, concepto jurídico indeterminado de necesaria concreción e integración caso por caso a la vista de las circunstancias que concurran, si bien debe acudir en todo caso a interpretaciones del concepto finalista y razonables, considerando sustancial la modificación que, conjugando su intensidad, la materia sobre la que verse y el carácter temporal o definitivo de la misma, sea dañosa para el trabajador al implicar en el caso concreto una mayor onerosidad de sus prestaciones, con un perjuicio comparable en relación a su situación anterior a la adopción de la decisión empresarial. En este sentido la jurisprudencia viene estimando que existe modificación sustancial cuando sea de tal naturaleza que altere y transforme los aspectos fundamentales de la relación laboral, pasando a ser otros de modo notorio (sentencias del TS de 3 de diciembre de 1987, 15 de marzo de 1991 y 6 de febrero de 1995).

Por lo que se refiere a los aspectos o requisitos formales de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tratándose de las modificaciones de carácter individual, requiere que se notifique por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales, y si bien no se expresa en la norma la forma y el contenido de la notificación debe estimarse que es preceptiva la forma escrita como resulta de la interpretación conjunta del artículo 41.3 en relación con la previsión del artículo 8.5 del ET sobre el deber de información del empresario, y en cuanto al contenido deberá expresarse en la comunicación la concreta causa en que se funda la decisión empresarial, poniéndose en conocimiento del trabajador cuales son las circunstancias que configura la situación empresarial en que se apoya la causa económica, técnica, organizativa o de producción que se invoca, así como las razones que abonan que la medida haya de contribuir a mejorar tal situación y a favorecer la posición competitiva de la empresa, no siendo suficiente para considerar cumplido este requisito esencial la mera referencia genérica a las causas que motivan la decisión, sino que deben explicitarse y concretarse en la notificación al trabajador las causas que fundamentan la misma pues, en otro caso, se crearía una situación de indefensión al trabajador que precisa tener un completo conocimiento de las causas que se invocan para poder ejercitar con eficacia su facultad de impugnación en caso de disconformidad, que se fundamentará precisamente en la inexistencia de la causa invocada para la modificación de las condiciones de trabajo, razón por la que la sentencia que pone fin al proceso declarará "justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa", tal y como prescribe el artículo 138.5º de la LRJS.

Por último, cabe señalar que, además del supuesto en que no se hayan acreditado las razones invocadas por la empresa, procederá declarar también injustificada la medida modificativa impugnada en los casos en que se hubieran omitido la notificación escrita o ésta no tenga el contenido mínimo exigible, así como en los casos de inobservancia del plazo legal de treinta días de antelación a la fecha de efectividad de la medida, quedando en principio reservado el pronunciamiento de nulidad de la decisión para los supuestos de fraude de ley (art.138.5º LRJS) y de vulneración de derechos fundamentales del trabajador.

CUARTO.- En el presente caso, la tesis de la representación procesal del actor se centra en que la nueva necesidad referida por la empresa, en realidad, no constituye ninguna novedad, por cuanto la limpieza del polideportivo con la mopa –en cuanto exigencia del colegio–, ha sido una constante desde el inicio de la prestación de los servicios de limpieza en el centro.

La cuestión de la enfermedad del titular de la empresa, en cuanto le impide continuar dedicándose a dicha labor, no es controvertida, lo que ha trascendido a los hechos declarados probados. Si bien, tal alegación, no puede admitirse pues ninguna alusión se hacía a ella en la notificación de la modificación de horario; debiendo ceñirse la defensa de la empresa, a los motivos aducidos en dicha carta y no a otros, en cuanto generan indefensión al trabajador. Por consiguiente, la cuestión queda limitada a la consideración del motivo aducido en la carta de modificación y, por consiguiente, a su novedad: *“Nuestro cliente el de Vitoria, uno de los centros a los que Ud. está adscrito y presta servicios de limpieza en parte de su jornada, nos requiere que los sábados se realice una limpieza de su polideportivo antes de las 9 de mañana”*.

Del examen de dicho motivo, y a la vista del resultado de la declaración de D. , debe convenirse con la representación procesal del actor, en que no constituye ninguna novedad, pues aunque sea el contrato renovado en enero 2014 el que detalle la prestación de tal servicio; lo cierto e incuestionable, es que la prestación de dicho servicio se venía haciendo con anterioridad por el titular de la empresa, lo que se precisamente, por la empresa. Por consiguiente, la novedad no está en la precisión contractual de enero de 2014, sino en la imposibilidad sobrevenida del titular de la empresa en continuar realizando dicha labor. Considerando que los motivos aducidos por la empresa no se ajustan a la realidad, procederá estimar la demanda interpuesta declarando injustificada la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y condenando a la empresa demandada a la reposición del trabajador en sus anteriores condiciones laborales.

QUINTO.- Que contra la presente sentencia no cabe interponer recurso de suplicación, a tenor de lo dispuesto en el artículo 138.6 y 191.2.e) de la LJS.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación,

FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por D. , frente a la empresa , debo declarar y declaro injustificada la modificación del horario adoptada, condenando a la empresa demandada a reintegrar al trabajador en su antiguo horario de trabajo.

Contra la presente resolución no cabe interponer recurso alguno, por lo que la misma es FIRME desde la fecha de su dictado (artículo 191.2.e) y 138.6 de la LJS).

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.