

TERCERO.- A partir del mes de octubre de 2016 percibe su salario en la proporción y en los conceptos siguientes:

Salario base: 2.155,16 euros.

Plus de antigüedad: 119,79 euros.

Elkarkidetzeta empresa: 81,14 euros.

CUARTO.- La empresa demandada es una sociedad de titularidad pública, de un único socio el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, su presupuesto se nutre casi en exclusiva del erario municipal. El presidente de su consejo de administración es el Alcalde de la ciudad, y lo integran consejeros designados por los grupos políticos municipales, generalmente concejales, además la Junta General de accionistas lo es el Pleno de la corporación municipal.

La sociedad se constituye en el año 2000, siendo su objeto social colaborar con el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en el planeamiento y ordenación de las áreas de expansión de Salburua y Zabalgana, de conformidad con el planeamiento urbanístico y medioambiental del municipio, llevar a buen término su urbanización y edificación, y gestionar aquellos proyectos o programas o ejecutar las acciones que el Ayuntamiento le encomiende en desarrollo de su política de suelo o viviendas.

Obran en las actuaciones los estatutos sociales de la sociedad.

QUINTO.- El objeto social de la empresa demandada para el año 2015 se agotó tras la redensificación de Salburua y Zabalgana, limitándose en la actualidad a la gestión de ámbitos tales como la rehabilitación de edificios.

SEXTO.- En enero de 2016 se procedió a la negociación de un Convenio Colectivo de la sociedad constituyéndose la mesa negociadora en fecha 15 de enero de 2016, celebrándose varias reuniones y alcanzándose un acuerdo y publicándose, el I Convenio Colectivo para la empresa Ensanche 21 Zabalgunea, S.A., en el BOTHA de 13 de julio de 2016, con entrada en vigor al día siguiente, convenio cuyo texto previamente se aprobó por parte de los trabajadores en Asamblea realizada el 18 de marzo de 2016.

SÉPTIMO.- En fecha 30 de septiembre de 2016 se entrega a la actora un anexo al contrato de trabajo en los siguientes términos:

“En Vitoria-Gasteiz a de octubre de 2016

Reunidos de una parte DON _____ de la Sociedad Urbanística Municipal de Vitoria-Gasteizko Udal Hirigintza Elkarteak
..en adelante la empresa

Y de otra parte

Manifiestan

- Que con fecha 1 de enero de 2009 la citada trabajadora firmó contrato de trabajo de carácter indefinido con la Empresa.
- Que con fecha 25 de abril de 2016 se ha firmado el I Convenio Colectivo, en adelante el Convenio, que regula las condiciones de trabajo de la empresa, convenio registrado en la Autoridad Laboral Territorial de Álava el día 9 de mayo de 2016 con el número de registro 000940;

Por lo que de común acuerdo y en uso de la libre voluntad de las partes proceden a la firma del presente Anexo al contrato de trabajo firmado que adapta el mismo a lo estipulado en el I Convenio Colectivo de la empresa, en base a las siguientes estipulaciones:

Primera.- La categoría profesional de la trabajadora será la de Administrativo según lo estipulado en el artículo 62 del Convenio.

Segunda.- El sueldo anual será de 30.172,19 euros al año que se abonará en 14 pagas, conforme a lo estipulado en el artículo 60 del Convenio.

Tercera.- A efectos del cobro de la antigüedad establecido en el artículo 61 del Convenio se fija la fecha inicial de efectos la de 2 de octubre de 2006

Cuarto.- Los contenidos estipulados en el presente Anexo prevalecerán sobre los contenidos en el contrato al que se anexa, surtiendo efectos a partir de la entrada en vigor del convenio colectivo”.

Anexo que no es firmado, por la actora.

OCTAVO.- La actora no ha ostentado en el año anterior la condición de representante de los trabajadores.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los anteriores hechos declarados probados resultan de la prueba documental propuesta y practicada en el acto del juicio sin que exista disconformidad con respecto a la relación de hechos probados.

La parte demandante interesa se declare la nulidad o improcedencia de la modificación salarial alegando en síntesis que es injustificada ya que la reiterada jurisprudencia impone el respeto a los derechos adquiridos por un trabajador y disfrutados de forma pacífica a lo largo vínculo contractual desde hace 10 años en los que se ha venido aplicando una antigüedad por trienio del 5% del salario base reconocido y abonado mes a mes, que bajo la premisa de una adaptación convencional se han vulnerado derechos básicos (art 3.1 y 26 ET) como en forma (artículo 41 del ET).

La empresa demandada se opone alegando que es una sociedad de titularidad pública con una plantilla de 21 trabajadores que nació en el año 2000 siendo su objeto social la gestión de la expansión de la ciudad, de sus nuevos barrios de Salburua y Zabalzana y que dicho objeto finalizó en el año 2015. Y que para evitar su desaparición se acordó la modificación de los estatutos de la sociedad y la equiparación salarial de los trabajadores y del resto de sus condiciones de trabajo a las de los empleados del ayuntamiento de Vitoria, a las de los trabajadores de tres organismo autónomos municipales (CEA, Conservatorio de danza y música), así como a los trabajadores de las otras dos sociedades municipales (TUVISA Y AMVISA). Que la actora a través de los delegados sindicales ha conocido en todo momento la marcha de la sociedad, de las negociaciones de modificación del total de las condiciones de trabajo y negociación cuyo objeto era dicha modificación de condiciones de trabajo y aprobación del

Convenio Colectivo aprobado en asamblea por los trabajadores. Que dicho Convenio contempla una mejora global de las condiciones de trabajo y por lo tanto entiende la parte demandada que existe una estructura salarial y unas retribuciones en el convenio cuya aplicación a la plantilla y a la actora ha sido aceptada por la totalidad de los trabajadores y que 13 de los cuales han aceptado firmando el anexo a sus contratos y solo cinco han planteado demandas. Y que el propio convenio en su artículo 5 señala que es de carácter indivisible a todos los efectos y que son un todo unitario y sin que pueda acogerse por tanto pretensiones o técnicas como el denominado “espiguelo”. Y finalmente señalan que la estructura salarial y las retribuciones fijadas en el convenio están motivadas por razones económicas, organizativas o de producción a las que se ha aludido que esta la empresa tras agotar su objeto social y para evitar la liquidación de la sociedad. Y por lo tanto existiendo causa justificada real y legítima y no resultando posible la declaración de la nulidad.

SEGUNDO.- Expuesto lo precedente el artículo 3.1 del Estatuto de los trabajadores establece que, “Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

- a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- b) Por los convenios colectivos.
- c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados...”.

En el presente caso las condiciones económicas y retributivas de la actora se fijan por lo pactado por las partes, actora y sociedad demandada, resultando de las nóminas aportadas por la trabajadora que desde el año 2009 hasta septiembre de 2016 que su salario se distribuye en la proporción y en los conceptos siguientes:

Salario base: 2.183,18 euros.

Plus de antigüedad: 327,48 euros.

Elkarkidetza empresa: 81,14 euros.

En fecha 14 de julio de 2016 entró en vigor el I Convenio Colectivo para la empresa Ensanche 21 Zabalgunea, S.A., en el BOTHA de 13 de julio de 2016, que establece para los trabajadores unas retribuciones distintas a las que hasta entonces venían percibiendo, así en su art. 59 agrupa a los empleados según su nivel de titulación exigido para su ingreso en tres grupos, fijándose en el art. 60 las retribución correspondiendo a la categoría de administrativo un sueldo de 30.172,19 euros, y en el art. 61 respecto a la antigüedad se retribuye cada tres años de servicio reconocidos en la empresa, fijándose para la categoría de administrativo una retribución mensual de 39,93 y anual de 558,95 euros.

La empresa a partir de la nómina de octubre de 2016 le aplica de forma unilateral, dado que la actora no firmó ni aceptó el anexo al contrato que le presentó la empresa el 30 de septiembre su firma, la retribución fijada en el convenio lo que supone una merma salarial respecto al salario que venía disfrutando con anterioridad.

Las condiciones de trabajo más beneficiosas de las que disponen los trabajadores son inmunes a la acción normativa de un convenio colectivo, dado que están integradas en el vínculo contractual, y una vez integradas dentro de dicho vínculo la empresa no puede disponer de ellas de forma unilateral, su alteración o supresión sólo se puede producir bien por acuerdo con el trabajador o por la vía de la modificación de condiciones de trabajo del artículo 41 del ET. En el presente caso no se ha producido una novación del contrato porque la actora no aceptó el anexo al contrato que se le presentó por la empresa, y lo que se ha producido ha sido una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, modificación que para ser justificada debe ajustarse a lo dispuesto en el artículo 41 que regula específicamente las "modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo ", enumerando en lista abierta ("entre otras", indica el precepto) las condiciones de trabajo que "ex lege" "tendrán la consideración" sustancial referida, entre ellas el sistema de remuneración y cuantía salarial.

Así mismo, relacionadas con el poder directivo y organizativo del empresario cabe considerar las facultades para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que el Art. 41.1 del Estatuto de los Trabajadores 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 Art. 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 Art. 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

acudirse 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, como ahora ocurre, requiere que se notifique por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales, y así 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 Art. 41.3 en relación con la previsión del Art. 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 Art. 138.5º de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social; 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 15 días de antelación a la fecha de efectividad de la medida.

En el caso de autos se ha prescindido totalmente por la empresa de los requisitos formales, por lo que la modificación sustancial es injustificada, no nula, al no estar incluida en ninguno de los supuestos de nulidad que establece el art. 138 de la LRJ, debiendo en consecuencia estimarse la demanda declarando injustificada la modificación

TERCERO.- Contra esta sentencia no cabe interponer recurso alguno (art. 138 LRJS).

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLO

Que estimando la demanda formulada por la actora en contra de la empresa demandada, debo declarar y declaro injustificada la modificación sustancial del contrato de trabajo, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración y a reponer a la actora en sus anteriores condiciones de trabajo.

Contra la presente resolución no cabe interponer recurso alguno, por lo que la misma es FIRME desde la fecha de su dictado.

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

PUBLICACIÓN.- Dada, leída y publicada fue la anterior sentencia por el Magistrado-Juez que la dictó, estando el mismo celebrando audiencia pública en el mismo día de la fecha, de lo que yo el Secretario Judicial doy fe.

DILIGENCIA.- Seguidamente se procede a cumplimentar la notificación de la anterior resolución. Doy fe.