

BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL
JUZGADO DE LO SOCIAL N.º 4 DE DONOSTIA-SAN SEBASTIÁN
Sentencia 401/2013, de 25 de noviembre de 2013

Rec. n.º 627/2013

SUMARIO:

Convenio Colectivo. Ultraactividad. *Reducción unilateral del salario, al mínimo interprofesional, tras el decaimiento del convenio colectivo por no haberse alcanzado ningún acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores.* Se deben distinguir dos cosas diferentes: la primera de ellas es el cambio de la normativa aplicable como consecuencia del decaimiento de los convenios no renovados o firmados antes del 8 de julio de 2013, y ello como consecuencia de la aplicación de lo establecido en el artículo 86.3 ET, y otra muy diferente las diversas modificaciones que se puedan realizar como consecuencia del cambio normativo mencionado, de manera que el cambio normativo es la base de una posible modificación, pero no una modificación de las condiciones de trabajo en sí mismas. La medida debe declararse nula (no meramente injustificada), en aplicación analógica del apartado 7 del artículo 138 LRJS, a pesar de tratarse de una modificación individual de condiciones de trabajo, ante el incumplimiento de los requisitos formales requeridos legalmente, operando, en otro caso, una diferencia de trato en función de si la medida alcanza a uno o varios trabajadores (modificación colectiva).

Recurso de suplicación. No procede, por no haber quedado acreditada la afectación general, pues el número de trabajadores en la provincia es solo de dos.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), arts. 41 y 86.3.
Ley 36/2011 (LRJS), art. 138.

PONENTE:

Don Ricardo Bandrés Ermua.

SENTENCIANO 401/13

En Donostia, a veinticinco de Noviembre del dos mil trece.

D. RICARDO BANDRES ERMUA, Magistrado Juez del Juzgado de lo Social número Cuatro de los de Gipuzkoa, ha visto y oído los precedentes autos seguidos en este Juzgado bajo el número 627/13-4, sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo, actuando de una parte D. Cecilio , asistido por el letrado D. Tomás López Carnicer, y de otra la letrada Da Beatriz Intxaurreaga Aranguren, en representación de la empresa "Imesapi, S.A.".

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

El 30 de Julio del 2.013 tuvo entrada en este Juzgado la demanda por la que D. Cecilio solicitaba que se declarara la nulidad, y subsidiariamente injustificada, la modificación de sus condiciones de trabajo que la empresa "Imesapi, S.A." realizó el 31 de Agosto del 2.013, y en virtud de la cual se varió su salario pasando de percibir un salario mensual de 2.414,61 euros, incluidas las prorratas de las pagas extraordinarias, a percibir un salario de 645,30 euros, también con inclusión de las prorratas de las pagas extraordinarias; a lo que se opone la representación de la empresa "Imesapi, S.A.", al considerar que la modificación de condiciones de trabajo que realizó el 8 de Julio del 2.013, no es sino una consecuencia del decaimiento del convenio que se aplicaba en la empresa, y la aplicación en la empresa del Estatuto de los Trabajadores.

Segundo.

Presentada la demanda, por diligencia de ordenación de 10 de Septiembre del 2.013, se acordó la subsanación de la misma, pues inicialmente eran tres los demandantes, y ello suponía una acumulación subjetiva de acciones, y los actores debían elegir quien debía continuar con la demanda presentada, siendo subsanado este extremo mediante escrito presentado en este Juzgado el 19 de Septiembre del 2.013, en el que manifestaron que únicamente continuaría con la demanda D. Cecilio , admitiéndose la demanda a trámite por decreto de 7 de Octubre del 2.013.

Tercero.

El 21 de Noviembre del 2.013 se celebró el acto de la vista oral, en el cual se oyó a las partes; éstas propusieron las pruebas de que intentaron valerse, y una vez admitidas se procedió a su práctica, tras la cual las partes expusieron sus conclusiones definitivas.

Cuarto.

En la tramitación de este procedimiento se han observado todas las prescripciones legales vigentes.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Primero. Objeto del debate.

El actor solicita que se declare que la nulidad, y subsidiariamente injustificada, la modificación de sus condiciones de trabajo que la empresa "Imesapi, S.A." realizó el 31 de Agosto del 2.013, y en virtud de la cual se varió su salario, pasando de percibir un salario mensual de 2.414,61 euros, incluidas las prorratas de las pagas extraordinarias, a percibir un salario de 645,30 euros, también con inclusión de las prorratas de las pagas extraordinarias, alegando que esta es una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, y que para realizar esta modificación no ha observado ninguno de los requisitos que establece el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores .

Pretensión a la que se opone la representación de la empresa "Imesapi, S.A.", alegando que no se ha producido la modificación de condiciones de trabajo que denuncia el actor, sino que lo que se ha producido es el decaimiento del convenio que establecía el salario que venía percibiendo el actor, y que el nuevo salario que percibe es el que establece la norma de aplicación tras el decaimiento de ese convenio, que no es otra que el Estatuto de los Trabajadores.

Segundo. Examen de la situación del actor.

Para centrar la cuestión objeto de debate debe señalarse dos cosas, la primera es que como consecuencia de lo establecido en el artículo 14-6 de la Ley 3/12 de 7 de Julio , el convenio que venía regulando las relaciones laborales en el caso del actor, que era el convenio de la empresa que era la anterior adjudicataria del servicio de mantenimiento y recaudación de las cabinas telefónicas públicas en Gipuzkoa, decayó por no haberse alcanzado ningún acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, y la empresa "Imesapi, S.A." en aplicación de lo establecido en dicha norma procedió a aplicar al actor la normativa básica en materia laboral, es decir el Estatuto de los Trabajadores.

Ahora bien, una cosa es el cambio de la norma aplicable, y otra que si como consecuencia de la normativa aplicable se produce una variación de las condiciones de trabajo de los trabajadores, el cambio de normativa aplicable puede servir de base para modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores, pero ello no deja de ser una modificación, y por ello la empresa que como consecuencia del cambio de la normativa aplicable decida variar las condiciones de trabajo, si ello afecta a las materias que establece el artículo 41-1 del Estatuto de los Trabajadores , debe seguir el procedimiento que establece ese mismo artículo para efectuar la modificación que pretenda, según sea de carácter individual o colectivo.

En este caso, la empresa "Imesapi, S.A." tras decaer el convenio colectivo de la empresa "Soteinor, S.L" el 8 de Julio del 2.013, decidió aplicar la normativa básica en materia laboral, es decir el Estatuto de los Trabajadores, y como consecuencia de ello modificar a la baja el salario que venía abonando al actor, ello supone una modificación muy importante del salario del actor, que pasa de percibir un salario de 2.414,61 euros, folios 56 a 62, a percibir un salario de 645,30 euros, folios 53 y 54, lo que evidentemente supone una modificación sustancial de las condiciones de trabajo del actor, que está expresamente recogida como tal en el artículo 41-1 d) del Estatuto de los Trabajadores , y por ello la empresa "Imesapi, S.A." debe seguir el procedimiento que en materia de modificación de las condiciones de trabajo de carácter individual establece el artículo 41-3 del Estatuto

de los Trabajadores , cosa que no ha hecho, pues en la carta que le entregó el 4 de Julio del 2.013, no se hace ninguna referencia a ninguna modificación; ni del salario; ni de ninguna otra condición laboral del actor.

Por lo tanto se deben distinguir dos cosas diferentes, cada una de las cuales tiene sus propias características, y produce sus propios efectos, la primera de ellas es el cambio de la normativa aplicable como consecuencia del decaimiento de los convenios no renovados o firmados antes del de Julio del 2.013, y ello como consecuencia de la aplicación de lo establecido en el artículo 14-6 de la Ley 3/12 de 7 de Julio , y otra muy diferente las diversas modificaciones que se puedan realizar como consecuencia del cambio normativo mencionado, de manera que el cambio normativo es la base de una posible modificación, pero no una modificación de las condiciones de trabajo en sí mismas.

En este caso, y como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 3/12 de 7 de Julio, se ha producido un cambio de la normativa que regula las relaciones entre el actor y su actual empresa, "Imesapi, S.A.", lo que faculta a la empresa para adaptar las condiciones de trabajo del actor a la nueva normativa, pero para poder realizar los cambios que considere oportunos, si ello supone una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, como es el caso de la modificación salarial efectuada, debe respetar el procedimiento que establece el artículo 41-3 del Estatuto de los Trabajadores , cosa que no ha hecho, pues no ha avisado al actor, ni a sus representantes de la variación de salario que pretendía hacer.

Dado que en este caso la empresa "Imesapi, S.A." no ha observado los requisitos de orden formal que debía haber observado en la modificación salarial que efectuó al actor en la nómina correspondiente al mes de Agosto del 2.013, la consecuencia es que dicha medida se debe declarar nula en aplicación de lo establecido en el 138-7 de la Ley de la Jurisdicción Social, ya que si bien este artículo se refiere a los requisitos formales en materia de modificaciones colectivas, también se debe aplicar de manera analógica a los casos de modificaciones individuales, como el presente, de otra forma se produciría un trato diferenciado exclusivamente en función de si la misma medida alcanza a uno o varios trabajadores, debiendo en consecuencia declararse la nulidad de la modificación salarial del actor, y condenarse a la empresa "Imesapi, S.A." a abonar a reponer al actor el salario que tenía antes de la modificación, y a abonarle todas las diferencias que su hubieran producido hasta que se le reponga en su anterior salario.

Tercero. Recurso.

El actor solicitó en el acto de la vista oral que se le conceda la posibilidad de acceso al recurso de suplicación, alegando que se trata de una cuestión que afecta a un gran número de personas, y por ello en aplicación de lo dispuesto en el artículo 191-3 b) de la Ley de la Jurisdicción Social se le debe conceder pie de recurso.

En este caso el actor no ha acreditado que la cuestión litigiosa afecte a un importante número de personas, pues si bien es cierto que la pérdida de vigencia del convenio-de la empresa "Soteinor, S.L." afecta Modos los trabajadores de este sector en esta provincia, el número de trabajadores de la empresa en Gipuzkoa es de dos, por lo que no se da el requisito de afectación general que establece el artículo 191-3 b) de la Ley de la Jurisdicción Social, y por lo tanto esta petición del actor debe ser rechazada.

Cuarto. Sanción.

Por último, este Juzgado aprecia una evidente temeridad o mala fe en la actuación de la empresa "Imesapi, S.A." pues si bien podía haber moderado la aplicación de la rebaja salarial que podía efectuar en el salario del actor ha realizado la rebaja más drástica de todas, pasando a abonarle el salario mínimo interprofesional a un trabajador con una antigüedad de 12 de Enero de 1.976, por lo que este Juzgado en aplicación de lo establecido en el artículo 97-3 de la Ley de la Jurisdicción Social impone una sanción de 500 euros a la empresa "Imesapi, S.A.", así como el abono de los honorarios de la defensa letrada del actor, que se establecen en la cantidad de 300 euros.

Vistos los preceptos legales citados, y todos los demás de pertinente y general aplicación al caso

FALLO

Que estimo la demanda, declaro la nulidad de la modificación del salario de D. Cecilio , que la empresa "Imesapi, S.A." realizó en la nómina del mes de Agosto del 2.013, y en virtud del cual redujo su anterior salario de 2.414,61 euros mensuales, incluidas las prorratas de las pagas extraordinarias, a un salario de 645,30 euros mensuales incluidas las prorratas de las pagas extraordinarias, debiendo las partes pasar por esta declaración; y condeno a la empresa "Imesapi, S.A." a reponer a D. Cecilio el salario que percibió hasta el mes de Julio del 2.013, 2.414,61 euros mensuales, incluidas las prorratas de las pagas extraordinarias, y a abonarle todas las

diferencias generadas entre el salario que percibe y el que debe percibir desde el mes de Agosto del 2.013 hasta que se le reponga en el salario que le corresponde, e impongo a la empresa "Imesapi, SA." una sanción de 500 euros, y el abono de los honorarios de la defensa letrada de D. Cecilio cuantificados en la cantidad de 300 euros.

Contra esta resolución no cabe la interposición de ningún recurso.

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

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.