

**AL JUZGADO DE LO SOCIAL DE BILBAO
QUE POR TURNO DE REPARTO CORRESPONDA**

....., mayor de edad, con domicilio de notificaciones en Bilbao (C.P. 48003), Sindicato Stee-Eilas, c/ Nikolas Alkorta nº 3, D.N.I., ante el Juzgado comparezco y, como mejor proceda, **DIGO**:

Que, mediante el presente escrito, interpongo **DEMANDA** en materia de **MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO**, contra la empresa, con domicilio en, en base a los siguientes:

H E C H O S

PRIMERO.- Vengo prestando servicios para la empresa demandada, centro docente de enseñanza privada, en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de Centros de Iniciativa Social de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Antigüedad Salario mensual incluida prorata de pagas

SEGUNDO.- El día he recibido notificación de la empresa, al igual que todas/os las/os trabajadoras/res del centro, en la cual se me indica que, en base a la pérdida de vigencia con fecha 7/7/2013 del Convenio Colectivo de Centros de Iniciativa Social de la Comunidad Autónoma del País Vasco (Convenio para los años 2008 y 2009 publicado en el BOPV 4/8/2009), y teniendo como nuevo marco el Convenio Estatal de enseñanza privada, se procede a adoptar una serie medidas, que implican la modificación sustancial de mis condiciones de trabajo con efectos a 8/7/2013

En concreto, con independencia de la modificación que implica la simple comparación entre las condiciones de ambos convenios colectivos, se concreta la modificación sustancial notificada en la disminución de la cuantía del salario respecto a las tablas pactadas en el Convenio Colectivo. Así, las tablas salariales para el año 2009, marcan las cuantías a que tengo derecho, ratificadas por Sentencia del Tribunal Supremo de 12/11/2012, como a continuación se ilustrará, y ahora se disminuyen.

Y por otra parte, dicha minoración salarial, se plasma alterando la estructura del salario, disminuyendo notablemente la cuantía de salario base que me corresponde, y antigüedad, igualando las cantidades a las dispuestas en el Convenio Estatal, y crean un nuevo complemento, a fin de alcanzar la suma total de salario que es un 5% inferior al salario de convenio

TERCERO.- El Convenio Colectivo de Centros de Iniciativa Social de la Comunidad Autónoma del País Vasco para los años 2008 y 2009, publicado en el BOPV 4/8/2009, hasta la fecha no ha sido denunciado, y tiene cláusula expresa de vigencia, hasta la fecha de entrada en vigor del Convenio para el año 2010.

CUARTO.- Mediante Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de Mayo, se adoptaron medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, modificándose el artículo 22 de la Ley 26/2009, de 23 de Diciembre, de Presupuestos Generales de Estado para el año 2010, y la misma línea, la Ley 3/2010, de 24 de Junio, viene a modificar la Ley de presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para el año 2010.

Dichas medidas implicaron que se modificara el módulo del concierto que financia los centros docentes privados, como es el caso, disminuyendo la financiación pública.

Esta disminución del concierto, fue repercutida directamente en las/os trabajadoras/res, de tal forma que se procedió a minorar el salario percibido conforme a las tablas salariales del Convenio Colectivo, con efecto Junio 2010.

Impulsado el pertinente conflicto colectivo, tanto el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sentencia 15/2/2011), como el Tribunal Supremo (Sentencia 12/11/21012), ratifican que esta disminución salarial es contraria a derecho, teniendo derecho a percibir el salario marcado en Convenio.

QUINTO.- La patronal ha seguido abonando el salario disminuido, y ha alcanzado un acuerdo colectivo para el sector con la parte sindical, el 28/6/2013, en el cual se contempla el pago de los atrasos salariales generados por dicha disminución salarial hasta el 31/12/2012.

Posteriormente, con fecha 5/7/2013, la patronal da por finalizada la negociación colectiva, y entiende que pierde vigencia el Convenio Colectivo de Centros de Iniciativa Social con fecha 7/7/2013, fin de ultraactividad, pasando a ser de aplicación el Convenio Estatal de Enseñanza Privada desde el 8/7/2013.

Esto ha motivado que la empresa comunique las modificaciones señaladas, con lo cual quiere llegar a conseguir, entre otras cosas, el mantenimiento de la minoración salarial que unilateralmente adoptó y fue rechazada por los Tribunales. Y agravándose en la medida que altera la estructura del salario, desviando salario base y antigüedad, a un concepto de complemento, con los efectos futuros que son evidentes.

SEXTO.- La modificación sustancial de condiciones de trabajo, es NULA o SUBSIDIARIAMENTE INJUSTIFICADA.

Conforme se argumenta en la fundamentación jurídica, la comunicación resulta nula toda vez que, aun habiendo recibido notificación individual, lo cierto es que se trata de una medida que afecta a todo el personal de la empresa, y por tanto, constituye una modificación colectiva de condiciones de trabajo, adoptada sin seguir el procedimiento preceptivo dispuesto para tales casos (negociación previa, periodo de consultas, etc...)

Asimismo, se produce la notificación, no solo sin el tiempo de preaviso exigido, sino que se realiza en fechas posteriores a la prevista fecha de efectos, y sin auténtica expresión de las causas de la modificación.

Subsidiariamente, la modificación resulta injustificada, toda vez que, no ha perdido vigencia el Convenio Colectivo de Centros de Iniciativa Social de la CAPV.

Como se ha dicho, el Convenio para los años 2008 y 2009, contiene cláusula expresa de vigencia hasta la entrada en vigor del Convenio Colectivo del año 2010, por lo tanto, incluso resulta complicado hablar de ultraactividad del Convenio, no estando ante la tácita prórroga de condiciones, sino ante cláusula expresamente pactada y que obliga a su acatamiento.

Por otra parte, considerando que concurriera una situación de ultraactividad del Convenio, no perdería vigencia a fecha 7/7/2013, no estando el Convenio denunciado, ni antes del 7/7/2012, ni después.

Por último, ni siquiera ante la pérdida de vigencia del Convenio resultaría procedente la modificación de condiciones, con disminución salarial y alteración de la estructura del salario, pues la cuantía salarial conforme a las tablas del 2009, constituyen condición individual de trabajo, y aun considerando el Convenio Estatal de Enseñanza Privada, procede respetar dicho salario en la cuantía alcanzada, sin que de por sí sea causa justificativa de disminución.

Además, el salario se disminuye respecto a las cuantías del convenio 2009 a que tiene derecho el trabajador, y la empresa sigue manteniendo la disminución unilateral declarada contraria a derecho, en correspondencia con la cuantía de la financiación pública.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I.- En los aspectos formales, es de aplicación lo dispuesto en la vigente Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

II.- En cuanto al fondo, son aplicables la Constitución, el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo, y demás normativa concordante.

* Art. 41.1 ET, *“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.”

En el presente caso, la referencia al Convenio Colectivo Estatal de Enseñanza Privada, implica la modificación de las condiciones hasta ahora aplicadas, y las expresamente concretadas en la comunicación, altera el sistema de remuneración y cuantía salarial.

* El art. 41.2 ET, dispone que *“Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de noventa días, afecte al menos a: a) Diez trabajadores, en las empresas*

que ocupen menos de cien trabajadores, b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores, c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores”.

En el presente caso, estamos ante una modificación de carácter colectivo, pues afecta a todo el personal.

** Art. 41.4 “Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.....”.*

Art. 41.5 “La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación”.

Art. 41.6 “La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.”

Art. 82.3 “Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias: a) Jornada de trabajo. b) Horario y la 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 de esta Ley. g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.”

En el presente caso, ninguna negociación ha habido con las/os representantes de las/os trabajadoras/res de la empresa, ni se ha abierto periodo alguno de consultas, y a nivel ámbito de negociación colectiva del sector, se iniciaron negociaciones a fin de proceder a alcanzar nuevo acuerdo de Convenio de sector, alcanzado dos acuerdos parciales, hasta que la patronal decidió finalizar la negociación.

** Para el supuesto de atender a los requisitos de las modificaciones individuales, igual incumplimiento de las formalidades, art. 41.3 “La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.”*

CONFORME SE HA EXPUESTO, NULIDAD DE LA MODIFICACIÓN.

El artículo 138.7 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, *dispone* “*Se declarará nula la decisión adoptada en fraude de Ley, eludiendo las normas relativas al periodo de consultas establecido en los artículos 40.2, 41.4 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador; incluidos, en su caso, los demás supuestos que comportan la declaración de nulidad del despido en el apartado 2 del artículo 108.*”

* Por otra parte, procede proclamar la plena vigencia del Convenio Colectivo de Centros de Iniciativa Social de la Comunidad Autónoma del País Vasco para los años 2008 y 2009, publicado en el BOPV 4/8/2009.

Así, el artículo 4 del Convenio Colectivo dispone que, “*Con independencia de la fecha con que sea firmado por las partes o del día que aparezca publicado en el BOPV el Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2008 abarcando su período de duración hasta el 31 de diciembre de 2009, período que, no obstante, se entenderá prorrogado expresa, temporal y accidentalmente hasta la entrada en vigor del Convenio correspondiente al año 2010.*”

El art. 86 del ET dispone que:

“1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán negociar su revisión.

2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

3. La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.”

Y la Disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012

“En los convenios colectivos que ya estuvieran denunciados a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, el plazo de un año al que se refiere el apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por esta Ley, empezará a computarse a partir de dicha fecha de entrada en vigor.”

Atendiendo a las referencias transcritas, la fatídica fecha del 7/7/2013, se refiere a los convenios que ya estaban denunciados a fecha 7/7/2012, y que por tal razón perdían vigencia al transcurrir el plazo de un año previsto en el art. 86.3

Y para los no denunciados en esa fecha, el plazo de un año contará desde la denuncia del convenio.

Este no es el caso del Convenio Colectivo de Centros de iniciativa Social de la CAPV 2008-2009, no denunciado a fecha 7/7/2012, ni posteriormente.

Pero además, el art. 86.2, recalca sobremanera a la hora de contemplar la prórroga anual de los convenios no denunciados, “***Salvo pacto en contrario...***”

En nuestro caso, por tanto, existe pacto expreso dirigido no ya una prórroga anual, sino de vigencia determinada hasta la firma del convenio para el año 2010.

Estas razones hacen inconsistente que se pretenda la pérdida de vigencia de dicho Convenio, y tan solo se quiere utilizar a fin de disminuir y perjudicar las condiciones de las/os trabajadoras/res

De manera subsidiaria, si se estimase que resulta procedente la finalización de la vigencia del Convenio, en ningún caso se acreditan las causas legales contenidas en el art. 41, y 82.3, antes transcritas, y por el contrario, no es causa que provoque de por sí la disminución o alteración de las condiciones de trabajo, toda vez que se trata de condiciones laborales individuales, que procede sean respetadas, art. 4 del ET

CONFORME SE HA EXPUESTO, MODIFICACIÓN INJUSTIFICADA.

El indicado art. 138.7 LRJS, dispone “*La sentencia declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa.*”

.....

La sentencia que declare injustificada la medida reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos.”

Por lo expuesto,

SUPLICO AL JUZGADO que, habiendo por presentado este escrito, con sus copias, se sirva admitirlo y, previos los trámites legales oportunos, se cite a las partes al acto del juicio, tras el cual se dicte Sentencia por la que se estime la demanda, acordando reconocer nula o subsidiariamente injustificada la modificación sustancial de condiciones de trabajo notificada por la empresa, ordenando reponerme inmediatamente en mis anteriores condiciones de trabajo, por ser de Justicia que pido en Bilbao, a veintiséis de Julio de dos mil trece

OTROSI DIGO que, al derecho de esta parte interesa la práctica de las siguientes pruebas:

I.- INTERROGATORIO DE LA PARTE, al objeto de que se cite al representante de la empresa demandada, con directo conocimiento e intervención en los hechos controvertidos en el proceso, para su comparecencia personal al acto del juicio, a fin de absolver las posiciones que se le formulen, apercibiéndole de que, en caso de no hacerlo será declarado confeso en los hechos de la demanda

OTROSI DIGO SEGUNDO que, la/el demandante comparecerá al juicio asistida/o de Letrado, lo cual pongo en conocimiento, a los efectos oportunos

SUPLICO AL JUZGADO que, teniendo por hechas las anteriores manifestaciones, acuerde conforme a lo interesado para la práctica de la prueba propuesta, teniendo por avisada la asistencia de Letrado, por ser de Justicia que pido en el mismo lugar y fecha.

Fdo.: