

En BILBAO (BIZKAIA), a 16 de noviembre de 2015.

Vistos por el Ilmo. Sr. Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 10 D. FERNANDO BREÑOSA ALVAREZ DE MIRANDA los presentes autos número 236/2015, seguidos a instancia de \_\_\_\_\_, contra ADICAE-EUSKADI sobre MODIFICACION CONDICIONES LABORALES.

EN NOMBRE DEL REY  
ha dictado la siguiente

LAN ARLOKO 10. EPAITEGIA  
JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 10  
BILBAO

25 NOV 2015

SENTENCIA Nº 390/2015

23 NOV 2015

ANTECEDENTES DE HECHO

SARRENA IRTEERA  
Zk. Zk. /

Con fecha 13 de marzo de 2015 tuvo entrada demanda formulada por \_\_\_\_\_, contra ADICAE-EUSKADI y admitida a trámite se citó de comparecencia a las partes asistiendo por la parte demandante \_\_\_\_\_ asistido por el Letrado Diego Ignacio Gonzalez Moyano y por la parte demandada ADICAE-EUSKADI representado por el Letrado Alejandro Navarro Martinez, 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

1º.- El demandante \_\_\_\_\_ viene prestando servicios para empresa ASOCIACIÓN DE USURIOS DE BANCOS, CAJAS Y SEGUROS (ADICAE-EUSKADI), con las siguientes circunstancias reconocidas por la empresa Antigüedad 20/01/2014, categoría profesional de auxiliar administrativo y salario de 1.433,93 euros con p/p de las pagas extras.

2º.- El actor inició su relación laboral con ADICAE en fecha 3/10/2011 en virtud de contrato por obra o servicio determinado, con la categoría de oficial administrativo nivel 5 a tiempo completo, suscribiendo posteriormente otros contratos temporales figurando de alta en los siguientes periodos:

3/10/2011 al 31/10/2011

1/11/2011 al 31/12/2011

19/1/2012 al 18/1/2014

20/1/2014 en adelante

3º.- Inicialmente el actor estuvo prestando servicios en la oficina de ADICAE en Madrid, hasta que en abril del año 2013, el Sr. \_\_\_\_\_, de acuerdo con la empresa, se trasladó al centro de Adicae en Bilbao, en el que ha venido prestando sus servicios como único empleado adscrito a dicho centro desde entonces. Ha venido realizando todo tipo de labores, desde atender el teléfono, correo electrónico, fax, etc como otras de gestión de trabajo de interlocución, personación, en algunos casos representación, negociación, asesoramiento técnico etc.

4º.- Al demandante desde el inicio de la prestación de servicios en Bilbao ha venido disfrutando de dietas por gastos y asimismo se le transfería fuera de nómina la cantidad de 175,00 euros.

5º.- Con fecha 20/12/2015 a través de videoconferencia, se le informó al Sr. \_\_\_\_\_ por parte de DÑA PATRICIA LEZCANO, Responsable de relaciones laborales de la empresa, que se le eliminaba el complemento/dieta de 175 euros mensuales que se le venía abonando desde su traslado desde Madrid, mostrando el actor su disconformidad así como con la categoría que se le venía reconociendo.

Con fecha 18/2/2015 el actor, remite un e-mail a Adicae Cantabria en el que se reitera su disconformidad con la retirada del complemento y la categoría.

6º.- El demandante ha sido trasladado a Madrid e impugnada la decisión en vía jurisdiccional, por sentencia del Juzgado de lo Social nº 7 de los de Bilbao en autos 241/2015 de fecha 27/04/2015, se declaró la movilidad geográfica operada nula por defectos formales.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

I.- Se ha de destacar que la relación de hechos probados se infiere de la prueba documental e interrogatorio de la Sra Lazkano y del demandante, practicadas en el acto del juicio y valoradas conforme a las reglas de la sana crítica (art. 97.2 LPL).

II.- Plantea el demandante la existencia de una modificación sustancial de condiciones del contrato de trabajo y ello por cuanto entiende que se ha reducido el salario, ello es negado por la demandada en tanto entiende que el percibo de los 175,00 euros y que han sido eliminados no lo es salario sino gastos por el traslado pactado a Bilbao en el año 2013, y, si bien, se mantuvo cuando establemente se suscribió un contrato de trabajo en fecha 20/01/2014, lo es por un error administrativo de la empresa.

III.- Por tanto primer debate y núcleo de la presente litis lo es si la suma de 175 euros lo es un concepto extrasalarial o por el contrario lo es salario.

El art. 26 ET dispone: "1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el

artículo 2 de esta Ley, el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos”.

En el presente supuesto el demandante desde el momento del traslado de Madrid a Bilbao ha venido percibiendo los gastos por tal desplazamiento, lo que así resulta acreditado a la luz de la prueba documental del demandante (doc 5), y asimismo ha venido percibiendo una suma retribuida fuera de nómina por un importe de 175,00 euros, cada mes, ello y ante tales realidades, y que esta ha permanecido incluso cuando se ha suscrito en contrato de trabajo para Bilbao, y el trabajador se ha empadronado, nos lleva a la convicción de que la suma señalada lo es salario y no un concepto extrasalarial.

IV.- El art. 41 ET nada refiere a la forma que debe llevarse a cabo, y la interpretación lógica reforzada por la Directiva 391/533 CEE de 14 de octubre, en relación a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo, así como el RD 1659/1998 de 24 de julio que desarrolla el art. 8.5 ET, en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, y en concreto en su art. 4 en cuanto dispone la obligación del empresario de comunicar al trabajador las modificaciones de sus condiciones de trabajo por escrito (en este sentido STSJ Castilla la Mancha 18-4-96, AS 1380; en contra STSJ Cataluña 10-5-96, AAS 1643; STSJ Navarra 31-5-96, AS 1496), nos lleva a una exigencia para la modificación sustancial de condiciones de trabajo de una notificación por escrito.

Todo debate como el presente requiere deslindar lo que son modificaciones sustanciales de las condiciones del contrato de trabajo (art. 41) de lo que son modificaciones no sustanciales de condiciones del contrato de trabajo o la movilidad funcional (art. 39 ET), las que corresponde a la empresa en virtud del ejercicio del poder direccional y “ius variandi”.

Por modificaciones sustanciales entendemos aquellas alteraciones de las condiciones del contrato de trabajo tal y como se recogen a título ejemplificativo en el art. 41.1 ET, pero que además conllevan el elemento de sustancialidad, o como ha señalado la doctrina jurisprudencial como “aquella de tal naturaleza que altere o transforme los aspectos fundamentales de la relación laboral... pasando a ser otras distintas de modo notorio” (T.S. 3-12-87), por tanto, el concepto de modificación sustancial, exige la necesidad de intensidad o importancia cuantitativa en la medida, como cualitativa (en el mismo sentido STS 2-2-1994..). Para la doctrina la calificación de una modificación sustancial viene determinada inicialmente por dos elementos de juicio: el carácter normativo de la condición y el objeto de contrato en el caso de las condiciones de origen contractual. Respecto al primer elemento, debe partirse en síntesis de que toda modificación de una condición normativa tiene carácter sustancial. Respecto a las condiciones de origen contractual ha de analizarse si la decisión empresarial es de tal intensidad que rompe el equilibrio contractual que las anteriores condiciones representaban respecto al conjunto del contrato (Roman de la Torre). En esencia como destaca la jurisprudencia debemos atender a

diversos criterios: la materia afectada, la intensidad del cambio, el carácter temporal o definitivo de la modificación, la mayor onerosidad que la modificación represente para el trabajador (STS 3-4-95, Rº 2252/1994).

En el presente supuesto una modificación operada en un salario de 1.433,93 euros, más los 175 euros supone una sustancialidad evidente pues la suma anual supone la cuantía de 2.100 euros, cantidad de carácter sustancial en una economía como la del demandante.

V.- Sentado lo anterior, estando ante una cuantía de naturaleza salarial y siendo la desaparición de la cuantía de carácter sustancial ello determina la exigencia formal el escrito, y este debe contener determinados elementos para evitar la indefensión del trabajador, así debe expresar la medida tomada y las causas que la justifican (STSJ Cataluña 4-3-96), así como la fecha en que surtirá efecto.

Pues bien no ha existido comunicación formal con los requisitos de las razones de la modificación sustancial operada ha existido y por tal este juzgador sin entrar en el fondo de la litis debe declarar, con amparo en el art. 138.6 LRJS, la medida injustificada que no nula pues tal es para los supuestos de defecto de forma de modificaciones colectivas o en fraude de ley.

VI.- Reclama asimismo las cantidades devengadas desde la desaparición del pago de la señalada suma y siendo que la misma febrero del 2.015 hasta el mes de marzo del 2.015, por ello procede condenar a la suma al actor de la cantidad de 350 euros.

VII.- No siendo pacífico el derecho, esto es la naturaleza salarial o no de la suma objeto del núcleo de la litis no procede condena al pago de interés alguno

VIII.- De conformidad con lo establecido en el art. 191.2 LRJS, contra esta sentencia no procede recurso alguno.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación,

### FALLO

Que estimando la demanda en su petición subsidiaria formulada por D. frente a ASOCIACIÓN DE USURIOS DE BANCOS, CAJAS Y SEGUROS (ADICAE-EUSKADI), y declaro que la modificación sustancial de condiciones de trabajo de que ha sido objeto el demandante es INJUSTIFICADA, condenando a la demandada a estar y pasar por tal declaración, así como a reponer al trabajador en sus anteriores condiciones salariales de trabajo, como al pago de la suma indemnizatoria de 350 euros por los impagos de los meses de febrero y marzo 2.015.

Contra la presente resolución no cabe interponer recurso alguno, por lo que la misma es FIRME desde la fecha de su dictado (artículo 195 de la LJS).

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

