



Roj: **STSJ CL 3526/2014 - ECLI: ES:TSJCL:2014:3526**

Id Cendoj: **47186340012014101149**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **16/07/2014**

Nº de Recurso: **602/2014**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **RECURSO SUPPLICACION**

Ponente: **JUAN JOSE CASAS NOMBELA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL

VALLADOLID

SENTENCIA: 01066/2014

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIALVALLADOLID

C/ANGUSTIAS S/**NN** (PALACIO DE JUSTICIA) 47003.**VALLADOLID**

Tfno: 983413204-208

Fax:983.25.42.04

NIG: 47186 44 4 2012 0002240

N08150

TIPO Y Nº DE RECURSO: RECURSO SUPPLICACION 0000602 /2014 C.**NN**.

JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: DEMANDA 0000571 /2014 JDO. DE LO SOCIAL nº 003 de **VALLADOLID**

Recurrente/s: BEFESA ALUMINIO S.L. BEFESA ALUMINIO S.L.

Abogado/a: RAUL VAZQUEZ RUIZ

Procurador/a:

Graduado/a Social:

Recurrido/s: Hipolito

Abogado/a: ANA MARIA LOPEZ GARCIA

Procurador/a:

Graduado/a Social:

Rec. núm. 602 /14

Ilmos. Sres.

D. Gabriel Coullaut Ariño

Presidente de la Sala

D. Manuel M^a Benito López

D. Juan José Casas Nombela/

En **Valladolid** a dieciséis de julio de dos mil catorce.



La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de **Valladolid**, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 602 de 2014 interpuesto por BEFESA ALUMINIO, S.L., contra sentencia del Juzgado de lo Social núm. Tres de **Valladolid** de fecha 27 de diciembre de 2013 (autos 571/12), dictada en virtud de demanda promovida por D. Hipolito contra referida recurrente sobre DERECHO y CANTIDAD ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. D. Juan José Casas Nombela.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 21 de mayo de 2012 se presentó en el Juzgado de lo Social número Tres de **Valladolid** demanda formulada por el actor en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el Suplico de la misma. Admitida la demanda y celebrado el juicio, se dictó sentencia en los términos señalados en su parte dispositiva.

SEGUNDO.- En referida sentencia y como Hechos Probados constan los siguientes:

PRIMERO.- El demandante, D. Hipolito, mayor de edad y cuyas demás circunstancias personales constan en el encabezamiento de su demanda, ha venido prestando servicios por cuenta y orden de la empresa demandada, BEFESA ALUMINIO S.L., desde el 01.09.1999, con la categoría de especialista, percibiendo un salario según Convenio.

SEGUNDO.- La unidad productiva que en la actualidad constituye el centro de trabajo de **Valladolid** de la sociedad demandada, era hasta mayo de 2009, una sociedad independiente cuya razón social era Befesa Aluminio **Valladolid** SAU, que hasta el año 2002 se denominaba Refinados del Aluminio S.A. (Refinalsa), resultado del proceso de reconversión industrial de la empresa pública ENDASA (Empresa Nacional del Aluminio S.A.).

La empresa Befesa Aluminio **Valladolid** SAU se regía por su propio Convenio Colectivo (el de Refinados del Aluminio S.L.).

Mediante escritura notarial de 26 de mayo de 2009 se produjo la fusión por absorción de la Sociedad Befesa Aluminio Bilbao, S.L., de las empresas Befesa Aluminio **Valladolid**, S.A., Alugreen, S.L. y Aluminio Catalán, S.L.; dicho documento obra en autos y su contenido se da por reproducido, informándose de ello, por la empresa BEFESA, al Comité de Empresa en fecha 12.05.2009.

Con efectos del 1 de junio de 2009 se produjo la subrogación empresarial en las relaciones laborales de los trabajadores de Befesa Aluminio **Valladolid**, S.A., pasando a integrarse en la plantilla de Befesa Aluminio S.L., conservando su Convenio Colectivo de empresa (el último prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2007, manteniéndose con posterioridad en situación de ultraactividad).

En el BOP se publicó, con fecha 26 de octubre de 2010, el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de **Valladolid**, con vigencia temporal desde el 1 de enero de 2010 y hasta el 31 de diciembre de 2010, el cual obra en autos y se da por reproducido, y la empresa comenzó a aplicar aquél Convenio Colectivo provincial de la Industria Siderometalúrgica, comunicándose por escrito de fecha 29 de octubre de 2010 a la representación legal de los trabajadores, al igual que se notificó al actor.

TERCERO.- La regulación de los compromisos por pensiones se venía conteniendo en los sucesivos Convenios Colectivos de la empresa Refinados del Aluminio, S.A. (Refinalsa), posteriormente Befesa Aluminio **Valladolid** S.A. Hasta el año 1996 consistía en una serie de pólizas de seguro que cubrían distintas contingencias, con diversas cuantías, en función del colectivo al que pertenecía cada trabajador, y ese mismo año se convino, por la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, crear su propio sistema de previsión social, disponiendo en el correspondiente Convenio del año 1996, en su artículo 27: "Se incorporará al presente Convenio Colectivo el resultado de la actual negociación paralela sobre esta materia. En defecto de ello, el contenido estará constituido por el Anexo número IV del III Convenio Colectivo de Refinalsa (Seguros de Jubilación, Viudedad y Orfandad y Vida). El personal de contrato individual, dado el ámbito de empresa de estos conciertos, constituirá parte del colectivo de trabajadores a efectos de estos seguros"; en idéntico sentido se recoge en el Convenio Colectivo de Refinados de Aluminio S.A. de 1997, en el capítulo IV Acción Social, artículo 27 Seguridad Social Complementaria: "Se incorporará al presente Convenio Colectivo el resultado de la actual negociación paralela sobre esta materia. En defecto de ello, el contenido estará constituido por el Anexo número IV del III Convenio Colectivo de Refinalsa (Seguros de Jubilación, Viudedad y Orfandad y Vida). El personal de contrato individual, dado el ámbito de empresa de estos conciertos, constituirá parte del colectivo de trabajadores a efectos de estos seguros".



CUARTO.- Se alcanzó un acuerdo en la sesión celebrada por la Comisión Negociadora del Plan de Pensiones Refinalsa S.A. (posteriormente Befesa Aluminio **Valladolid** S.A.), integrada por la representación de la dirección de la empresa, así como por parte de la representación de los trabajadores (Sr. Eduardo , presidente del Comité de empresa), en fecha 15 de enero de 1998, eliminando del Convenio Colectivo de Refinalsa todas aquellas prestaciones recogidas en sus Anexos IV y V para el personal en activo después de su externalización en un Plan de Pensiones. Las prestaciones recogidas en tal Plan vendrían a sustituir para el colectivo de trabajadores en activo las recogidas en citados Anexos, llegando así al acuerdo de constituir un Plan de Pensiones en los términos que se recogen al documento 5 aportado por la demandada y se tiene por reproducido.

Por el Comité de Empresa de Refinalsa se comunicó a los trabajadores en fecha 25.02.1998, que como consecuencia de la Ley 30/1995 de 8.11.1995 que obligaba a la empresa a la externalización de los seguros, y tras las negociaciones mantenidas se había llegado a un preacuerdo para la transformación de la actual seguridad social complementaria en un plan de pensiones (documento 6 de la demandada), suscribiendo todas las partes en fecha 30.09.1998 el Proyecto de Reglamento del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de los Empleados de Refinados del Aluminio, comenzando la empresa a realizar las correspondientes aportaciones.

QUINTO.- En los Convenios Colectivos para los años 1998 y 1999, y 2000 a 2002 (prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2007, manteniéndose con posterioridad) en el capítulo IV Acción Social, artículo 27 Previsión Social se establece: "Los compromisos de previsión social se concretan en lo dispuesto en el "Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de los Empleados de Refinados del Aluminio, S.A., registrado, actualmente, en la Dirección General de Seguros con el número NUM001 .

Se mantendrá, a título de garantía personal, la Póliza de Seguro de Vida suscrita con Plus Ultra, S.A., para el personal jubilado, con carácter anticipado, al amparo del Expediente de Regulación de Empleo número NUM000 .

De igual modo se mantendrán, a título de garantía personal, los Complementos a las pensiones de incapacidad permanente total absoluta a los trabajadores que tuviesen adquirida tal condición con carácter previo a la entrada en vigor del "Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de los Empleados de Refinado del Aluminio, S.A...".

SEXTO.- El primer Reglamento del Plan de Pensiones de los Empleados de Refinados del Aluminio S.A. de fecha 14.06.2001 en el que se regula las relaciones jurídicas del Plan de Pensiones obra al documento aportado por la parte demandada con el número 26 y se tiene por reproducido, siendo el último Reglamento el aprobado el 19.12.2005.

Se han ido efectuando revisiones actuariales del Plan de Pensiones (documento 28), así como reuniones de la comisión de control (documento 29), cumpliendo la empresa demandada con sus obligaciones al respecto y hasta octubre de 2010, momento en que dejó de realizar aportaciones al plan de pensiones, ante la aplicación del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de **Valladolid** en el que se recogía un compromiso por pensiones distinto.

Ante la convocatoria de la Comisión de control del Plan de Pensiones de Befesa Aluminio **Valladolid** de 20 de diciembre de 2010 y 7 de junio de 2011, por la empresa demandada se remitió cartas fechadas el 22.12.2010 y 8.06.2011 Don. Eduardo , Presidente de aquella Comisión, informando que el Plan de Pensiones de la extinta Befesa Aluminio **Valladolid** se correspondía con el instrumento elegido para exteriorizar el compromiso por pensiones procedente del Convenio Colectivo de la empresa Befesa Aluminio **Valladolid** (VI Convenio Colectivo de Refinados de Aluminio S.A. y Acta de Acuerdos de fecha 9 de noviembre de 2004, y como consecuencia de la pérdida de vigencia del Convenio Colectivo de Refinados de Aluminio S.A., texto convencional en el que se recogía el compromiso por pensiones exteriorizado en el presente plan, no existía obligación alguna de realizar aportaciones al mismo ni de efectuar ningún tipo de retención a los trabajadores para efectuar aportaciones a referido Plan, obran a los folios 27 y s.s. y se tienen por reproducidas en su integridad.

SEPTIMO.- En caso de haber continuado efectuando la empresa demandada aportaciones al Plan de Pensiones, las que corresponderían al actor de octubre de 2010 a septiembre de 2011 sumarían 581,67€ (hecho séptimo de la demanda).

OCTAVO.- Presentada papeleta de conciliación ante el S.M.A.C. el día 20.10.2011, fue celebrado el acto conciliatorio el 08.11.2011, con el resultado de terminado sin avenencia.

NO VENO.- La cuestión debatida afecta a un gran número de trabajadores.

TERCERO.- Interpuesto Recurso de Suplicación contra dicha sentencia por la demandada, fue impugnado por el actor. Elevados los Autos a esta Sala, se designó Ponente, acordándose la participación a las partes de tal designación.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. -La sentencia del Juzgado de lo Social número Tres de los de **Valladolid**, de 27 de septiembre de 2013, estimó la demanda deducida por don Hipólito frente a la empresa Befesa Aluminio, S.L., y declaró la vigencia del plan de pensiones existente en el ámbito de la citada empleadora, con obligación de la misma de realizar las aportaciones contenidas en ese plan, reconociendo la condición del trabajador demandante de partícipe en tal plan, y condenando a la empresa a arrostrar la citada declaración y a ingresar la suma de 581,67 euros, en concepto de aportaciones al plan de pensiones correspondientes al período comprendido entre octubre de 2010 y septiembre de 2011.

De conformidad con el relato fáctico de la sentencia de instancia, relato que no se pone en tela de juicio en el recurso de suplicación que se examinará a continuación, el referido pronunciamiento se produjo en el siguiente esencial contexto circunstancial. En primer lugar, existencia de un plan de pensiones suscrito por los bancos económico y social de la entonces empresa Befesa Aluminio **Valladolid**, S.A.U., plan que contenía una serie de compromisos en materia de Seguridad Social complementaria, que se vertebraban en una serie de pólizas de seguro que cubrían distintas contingencias o situaciones protegidas y que fue objeto de externalización tras la entrada en vigor de la Ley 30/1995. En segundo lugar, que el 1 de junio de 2009 tuvo lugar la subrogación en los contratos de trabajo de los empleados de Befesa Aluminio **Valladolid** por parte de la empresa Befesa Aluminio, S.L., conservándose la vigencia del Convenio colectivo de empresa que había sido prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2007. En tercer lugar, que en el Boletín Oficial de la Provincia de **Valladolid** de 26 de octubre de 2010 se publicó el Convenio colectivo del sector siderometalúrgico para la citada provincia, Convenio que comenzó a ser el aplicado por Befesa Aluminio. En cuarto lugar, que partir del mes de octubre de 2010, y como consecuencia de la aplicación del nuevo Convenio colectivo, la empresa de la que se viene hablando dejó de realizar aportaciones al plan de pensiones al que antes se hizo referencia. En fin, que formulada la reclamación que quedó sintetizada al comienzo de la fundamentación de esta sentencia, se actuó el pronunciamiento estimatorio de la misma que ahora se trae a la consideración de este segundo grado jurisdiccional.

Se recurre en efecto en suplicación el fallo de instancia por la representación y asistencia técnica de la empresa Befesa Aluminio, S.L. (en adelante, Befesa), quien atribuye al mismo, al amparo de lo previsto en el artículo 193 c) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, la infracción de lo establecido en los artículos 192, párrafo segundo, 44.4 y 82.4 de la Ley General de la Seguridad Social, y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, así como la vulneración de la doctrina jurisprudencial que se evoca en el escrito de recurso.

La cuestión litigiosa ha sido ya abordada por esta Sala al resolver el recurso 543/2014. Como allí se dijo, este Tribunal no puede compartir la primera de las premisas de la que partió la sentencia de instancia, esto es, que el plan de pensiones sobre el que se debate no surgió del Convenio colectivo, sino que se pactó al margen de ese derecho contractual. Por contra, cual consta en hechos probados de la citada sentencia, las partes negociadoras del Convenio colectivo de la entonces Refinados del Aluminio, S.A., incluyeron ya en el Convenio de 1996 un artículo 27 en el que se disponía que el sistema de protección propio que se alcanzara en la empresa se incorporaría al Convenio colectivo. Y esa previsión se mantuvo en los convenios posteriores, en los que se remitió la acción social en la empresa al plan de pensiones. En consecuencia, habida cuenta el componente contractual propio del resultado de la negociación colectiva, no cabe sino afirmar que, de conformidad con lo establecido en el artículo 1282 del Código Civil, la voluntad de las partes negociadoras del derecho contractual colectivo fue en todo caso incluir el plan de pensiones dentro del ámbito de aplicación de los convenios de empresa.

Así las cosas, es indiscutible que la fusión por absorción de Befesa Aluminio **Valladolid** por Befesa, lo cual tuvo lugar en mayo de 2009, comportó un fenómeno de sucesión empresarial de los contemplados en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y que la nueva titular de los contratos de trabajo se subrogó en la totalidad de las condiciones laborales de los trabajadores asumidos, incluidos los compromisos en materia de pensiones. Como cierto es también que, en aplicación del apartado 4 del citado precepto estatutario, los trabajadores subrogados siguieron rigiéndose por el Convenio vigente en el momento de la subrogación, derecho ese que regiría hasta la entrada de uno nuevo que resultara de aplicación. Pues bien, en el presente caso la nueva titular de las relaciones laborales comunicó en el año 2010 que esas relaciones pasarían a regirse por el Convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de la provincia de **Valladolid**, lo cual no fue objeto de impugnación y lo cual tampoco es objeto de debate en la presente litis. De la misma manera, tampoco es objeto de discusión que el Convenio colectivo al que acaba de hacerse mención no contiene referencia alguna a plan de pensiones y que ese Convenio no constituye por lo mismo fuente de obligación alguna para que Befesa realice aportaciones al plan de pensiones.

Por otra parte, tampoco es objeto de debate la cuestión de que un Convenio posterior puede limitar e, incluso, suprimir derechos previamente reconocidos, posibilidad esa expresamente contemplada en el artículo 82.4 del Estatuto de los Trabajadores, al disponer que el convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer



sobre los derechos reconocidos en aquel y que en tal caso se aplicará íntegramente lo regulado en el nuevo convenio. Ahora bien, es también lo cierto que el nuevo Convenio colectivo al que se vinculó Befesa, esto es, el del sector siderometalúrgico de la provincia de **Valladolid**, no contiene previsión alguna en materia de finalización de los planes de pensiones que pudieren encontrarse vigentes, circunstancia esa que impide la desvinculación de Befesa del citado plan en razón del Convenio colectivo citado. Por ello, se trata de analizar si cabe en derecho que la empresa se desvincule de manera unilateral y acausal de unas condiciones de trabajo de las que se disfrutaban como consecuencia del resultado de la negociación colectiva.

SEGUNDO. -Y la respuesta a semejante cuestión, como se señaló en la sentencia de esta Sala a la que antes se hizo referencia, tiene que transitar de la mano de la también sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 6 de mayo de 2014 que, tras recordar la evolución de la regulación histórica del instituto de la modificación de las condiciones de trabajo y analizando el alcance del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, sentó lo siguiente:

El artículo 41 fue modificado por la Ley 11/1994, que llevó la definición de lo que eran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo al número 1 del artículo, distinguió entre modificaciones individuales y colectivas y además suprimió para todas ellas la autorización administrativa previa. Aunque la definición de lo que eran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo no cambió, sí se introdujo una relevante precisión a la hora de delimitar entre modificaciones colectivas y no colectivas: "Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos".

La fuente de la condición de trabajo solamente aparecía como relevante para determinar la naturaleza colectiva de la misma.

Por otro lado, dado que la práctica administrativa y la jurisprudencia habían interpretado que la Administración no podía autorizar modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que fueran en contra de lo pactado en convenios colectivos o normas legales o reglamentarias, se introdujo tal precisión, pero reduciendo dicho límite a los convenios estatutarios. De ahí que el artículo 41 se convirtió también en una vía para el descuelgue o inaplicación de todo tipo de pactos, acuerdos y convenios colectivos que no tuvieran la naturaleza de convenios estatutarios, razón por la cual en las reformas de los años 2010 y 2012 se reguló específicamente y por separado esa inaplicación de los convenios estatutarios.

Si el concepto de "condición de trabajo" a efectos de la aplicación del artículo 41 no fue alterado por la reforma laboral de 1994, ello tampoco ha sido así por las reformas de los años 2010 y 2012. El artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores sigue definiendo las modificaciones sustanciales por remisión a una serie de materias, lista que sigue interpretándose que tiene carácter ejemplificativo y abierto. En el número dos de dicho artículo se ha modificado el concepto de modificación colectiva, para referirse exclusivamente al número de trabajadores afectados por la misma. Y podría surgir alguna duda sobre si se ha alterado el concepto de lo que ha de entenderse como "condición de trabajo" en base al párrafo que nos dice: "Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos".

Entiende esta Sala que dicho artículo no implica una modificación del concepto de "condición de trabajo" a efectos del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. El lugar sistemático donde se inserta dicho precepto es el destinado a diferenciar entre modificaciones colectivas e individuales, no en la definición de lo que son las modificaciones de condiciones de trabajo, que está en el primer número del artículo. Ocurre que el texto vigente antes del Real Decreto-Ley 3/2012 diferenciaba esencialmente las modificaciones individuales de las colectivas de la siguiente forma (independientemente de las excepciones que después se introducían en función de un criterio puramente numérico): "Se considera de carácter individual la modificación de aquellas condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual. Se considera de carácter colectivo la modificación de aquellas condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos".

Y lo que hizo el Real Decreto-Ley 3/2012 y después la Ley 3/2012 fue cambiar el criterio de diferenciación para adoptar uno exclusivamente numérico, por lo que fusionó el antiguo concepto contenido en el artículo 41.2 de la manera vista, simplemente yuxtaponiendo "las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo" con las reconocidas "en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos".

La sustitución de la expresión "condiciones de trabajo de que disfrutaban los trabajadores a título individual" por la expresión "condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo" no parece tener como



finalidad excluir del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores las condiciones de trabajo disfrutadas a título individual pero no contractualizadas, sino que la intención solamente era unir en una misma dicción las condiciones de trabajo disfrutadas a título individual de las condiciones de trabajo disfrutadas en virtud de pactos o decisiones colectivas, al no servir ya como elemento de diferenciación entre modificaciones individuales y colectivas. Una modificación del calado que implicaría la exclusión de las condiciones de trabajo individuales no contractualizadas requeriría de una formulación más explícita, entre otras cosas porque sería preciso definir cuál sería su efecto, si imposibilitar su modificación individual por el empresario o posibilitar su libre modificación no sujeta al artículo 41.

En definitiva el contenido relevante del número 2 del artículo 41 es precisar, siguiendo la lógica de la reforma laboral de 1994, que por esta vía el empresario puede alterar todo tipo de condiciones de trabajo, incluidas las reguladas en pactos o convenios colectivos extraestatutarios, pero con excepción de los convenios estatutarios y por ello enumera las fuentes de los pactos que pueden ser modificados, excluyendo los convenios estatutarios a los que está dedicado el artículo 82.3, cuya regulación desde 2012 es muy semejante (más aún después de la Ley 1/2014), hasta el punto de que la Ley 3/2012, en el ámbito sancionador, equipara dicho artículo dentro del tipo del artículo 7.6 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

El objeto de la norma, por tanto, no es dejar fuera del artículo 41 e integrar en el poder empresarial de dirección ordinario la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que no tengan su origen en una obligación contractual o colectiva. Baste con pensar que, por ejemplo, la modificación sustancial del horario de un trabajador decidida unilateralmente por el empresario, aunque no exista un derecho reconocido del trabajador a tener un concreto horario e incluso si el horario modificado hubiera sido recientemente implantado y no hubiera transcurrido un largo tiempo en su disfrute, sigue constituyendo una modificación sustancial regida por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, precisamente porque debido a su "sustancialidad" excede del ius variandi empresarial. A estos efectos la previa "contractualización" de la condición de trabajo individual es irrelevante y, aunque dicho horario no pudiera considerarse como mejora o condición más beneficiosa, no por ello quedaría excluida la aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En definitiva, la modificación de una condición de trabajo vigente, individual o colectiva, con independencia de cuál sea su fuente, no puede ser introducida unilateralmente por la empresa fuera del artículo 41 salvo en los tres supuestos siguientes: a) Cuando no pueda considerarse sustancial y quede dentro del poder de dirección del empresario; b) Cuando sea estrictamente precisa para dar cumplimiento a una obligación impuesta por una norma de rango superior a aquélla que originaba la condición modificada; c) Cuando se trate de poner fin a una situación de tolerancia o falta de control.

Todo ello sin perjuicio de la regulación separada en el artículo 82.3 del texto legal de las modificaciones de condiciones que impliquen la inaplicación de convenios colectivos extraestatutarios, que no siguen el régimen del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores."

En definitiva, las condiciones de trabajo que se consideran sustanciales, cualquiera que sea el título por el que se ostentan no pueden modificarse unilateralmente. Evidentemente, y ya se ha anticipado, un convenio colectivo o un pacto colectivo puede disponer de ellas e incluso en descuelgue contemplado en el Estatuto, pero en el caso que nos ocupa no hay acuerdo expreso, ni pacto colectivo, sino desaparición de la obligación convencional en el convenio. La desaparición de esa obligación no supone que automáticamente la empresa, unilateralmente, pueda limitar las condiciones de trabajo a los mínimos legales o dejar de respetar aquellas condiciones que por el título que sea ostenten los trabajadores. El empresario tiene un poder ordinario organizativo, pero la modificación de las condiciones de trabajo que puedan considerarse sustanciales exige la aplicación del artículo 41 del estatuto laboral.

TERCERO.- Así las cosas, se trata entonces de analizar si la supresión del plan de pensiones puede considerarse una condición sustancial del trabajo. El artículo 41 regula una relación a título ejemplificativo o abierto y ello no es litigioso, por lo que pueden introducirse otros. La supresión del plan de pensiones a juicio de esta Sala ha de considerarse sustancial, pues aún afectando a la acción social empresarial la modificación de la misma ha de ser considerada sustancial por cuanto, al eliminar una importante contraprestación vinculada a la pertenencia a la empresa afecta al sinalagma contractual, en concreto a la contraprestación empresarial por el trabajo. Por otra parte la modificación introducida no viene exigida por la adaptación a norma alguna que la haga obligatoria.

De hecho, el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 82.3.g) al hablar de los descuelgues empresariales de convenio se incluyen las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En conclusión, la ausencia de referencia en el nuevo Convenio Colectivo aplicable al plan de pensiones en sentido alguno, no habilita a la empresa a desconectarse unilateralmente del plan de pensiones que tenía establecido en la empresa. En segundo lugar, del nuevo Convenio Colectivo no puede deducirse la



obligatoriedad del plan de pensiones. Y, por último, la modificación de ese plan de pensiones en cuanto supone una condición sustancial de trabajo no puede llevarse a cabo unilateralmente por el empresario, sino que, caso de pretenderse, ha de adoptarse por los cauces del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, trámites que en absoluto se siguieron.

Procede pues desestimar el recurso al no haberse seguido dicha vía.

Por lo expuesto y

EN NOMBRE DEL REY

FALLAMOS

Desestimamos el Recurso de Suplicación interpuesto por BEFESA ALUMINIO, S.L., contra sentencia del Juzgado de lo Social núm. Tres de **Valladolid** de fecha 27 de diciembre de 2013 (autos 571/12), dictada en virtud de demanda promovida por D. Hipolito contra referida recurrente sobre DERECHO y CANTIDAD y, en consecuencia, confirmamos el fallo de instancia. Asimismo, decretamos la pérdida del depósito constituido para recurrir, ordenamos se dé el destino legal a la cantidad consignada en concepto de condena, lo cuál habrá de tener lugar una vez sea firme esta sentencia, y condenamos a la parte recurrente a abonar la suma de 400 euros en concepto de honorarios de letrado de la parte que impugnó el recurso.

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrese la oportuna certificación, incorporándose su original al libro correspondiente.

Se advierte que contra la presente sentencia, cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá prepararse dentro de los diez días siguientes al de su notificación, mediante escrito firmado por Abogado y dirigido a esta Sala, con expresión sucinta de la concurrencia de requisitos exigidos, previstos en el artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de 600,00 euros en la cuenta núm. 4636 0000 66 Rec. 0602/14 abierta a nombre de la Sección 1 de las Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal de **Valladolid** del Banco Español de Crédito (BANESTO), acreditando el ingreso.

Asimismo deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de condena, debiendo acreditar dicha consignación en el mismo plazo concedido para preparar el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina.

Si el recurrente fuera la entidad gestora, y ésta haya sido condenada al pago de prestaciones, deberá acreditar al tiempo de preparar el citado Recurso que ha dado cumplimiento a lo previsto en el art. 221 en relación con el 230.2.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Firme que sea esta Sentencia, devuélvanse los autos, junto con la certificación de aquella al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACION.- En la misma fecha fue leída y publicada la anterior sentencia, por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente, celebrando Audiencia Pública en esta Sala de lo Social. Doy fe.