



Roj: **STSJ PV 145/2014 - ECLI:ES:TSJPV:2014:145**

Id Cendoj: **48020340012014100136**

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

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **15/04/2014**

Nº de Recurso: **585/2014**

Nº de Resolución: **721/2014**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JUAN CARLOS ITURRI GARATE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**RECURSO Nº:** Suplicación / E\_Suplicación **585/2014**

**N.I.G. P.V. 48.04.4-13/009109**

**N.I.G. CGPJ 48.020.44.4-2013/0009109**

SENTENCIA Nº: 721/2014

**SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA**

**DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO**

En la Villa de Bilbao, a quince de abril de dos mil catorce.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los Ilmos. Sres. Don MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO VILLAR, Presidente en funciones, Don JUAN CARLOS ITURRI GARATE y Don JUAN CARLOS BENITO BUTRÓN OCHOA, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

### **S E N T E N C I A**

En el recurso de suplicación interpuesto por doña **Sandra** contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 7 de los de Bilbao, de fecha 23 de diciembre de 2013, dictada en autos 913/2013, en proceso sobre **MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO** y entablado por doña Sandra frente a **BISCAY SHIP MANAGEMENT S.L.**

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado Don JUAN CARLOS ITURRI GARATE, quien expresa el criterio de la Sala.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO** .- La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

**PRIMERO**.-La actora DÑA Sandra mayor de edad con DNI Nº NUM000 viene prestando servicios por cuenta y cargo de la empresa demandada BISCAY SHIP MANAGEMENT SL con categoría de auxiliar administrativo, antigüedad del 3/6/2013 viniendo percibiendo un salario de 1.987,69 euros mensuales con pp pagas extras.

**SEGUNDO**.-Las relaciones laborales entre las partes venian rigiendose por lo dispuesto en el Convenio colectivo de empresas Consignatarias de Buques estibadores y transitarias de Bizkaia . ( BOP 23/6/2008).

**TERCERO**.- Con fecha 3/7/2013 se celebró la ultima reunión programada de la mesa de negociación del Convenio de Consignatarias de Buques estibadores y transitarias dándose por finalizada la negociación del Convenio.



CUARTO.-Con fecha 5/7/2013 se remite por la empresa comunicación sobre condiciones laborales tras el cese de la ultractividad del convenio sectorial de ámbito provincial que se da por transcrito.

Con fecha 15/7/2013 se emite un nuevo comunicado de rectificación de erratas o errores de transcripción del anterior, en los siguientes términos:

"Muy Sres. Nuestros:

*Les informamos que el próximo 7 de julio de 2013 expira el período de ultractividad del Convenio Colectivo aplicable en el grupo de empresas, al haber concluido el plazo máximo adicional de un año de vigencia prorrogada desde su denuncia y sin que los interlocutores sociales hubieren llegado a un acuerdo para su renovación.*

*De la misma manera, mediante el presente escrito les informamos que a partir de dicha fecha, el nuevo marco regulatorio de obligado cumplimiento de nuestro sector y del grupo de empresas a falta de convenio provincial, estatal, pacto o convenio de empresa, pasará a ser el Estatuto de los Trabajadores de obligada remisión como marco normativo básico y único para todas las materias*

*de carácter laboral a partir del próximo 8 de julio de 2013, manteniéndose por lo tanto el mismo como marco normativo exclusivo hasta que se acuerde un nuevo convenio provincial o estatal de carácter estatutario.*

*Entre las materias afectadas por el citado cambio de marco normativo, podemos mencionar con carácter enunciativo-ejemplificativo, los siguientes extremos:*

*1.- Jornada laboral*

a) La jornada laboral será de 40 horas a la semana.

b) La jornada laboral será de 9 a 14:00 horas y de 14:30 a 17:30 horas.

Las vacaciones se regularán conforme a las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.

*2.- Grupos Profesionales*

El Grupo de empresas tendrá los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1: Recepción, Ayudante de gestor de tripulación, Contable-administrativo, Responsable informático y Responsable de marketing.

Grupo 2: Gestor de calidad.

Grupo 3: Gestor de tripulación, Responsable de Selección, Director Financiero y Controlador Presupuestario.

Grupo 4: Gerente y D.P.A.

*3.- Sistema de Remuneración y cuantía salarial mensual.*

1º.- Sueldo base: Salario Mínimo Interprofesional vigente.

2º.- Plus voluntario más incentivos a quien los ostentase con anterioridad al 8 de julio de 2013, bajo la denominación de complemento personal.

3º.- Plus de responsabilidad no consolidable.

Grupo 1: Recepción, Ayudante de gestor de tripulación, contable-administrativo, responsable informático y Responsable de marketing: 300 euros.

Grupo 2: Gestor de calidad: 400 euros.

Grupo 3: Gestor de tripulación, Responsable de Selección, Director Financiero y Controlador Presupuestario: 600 euros.

Grupo 4: Gerente y D.P.A.: 900 euros.

4º.- Plus variable de resultado mensual después de impuestos: consistente en un 20% de los beneficios mensuales a repartir linealmente entre todos los trabajadores. El Director Financiero y la Gerencia comunicarán y acreditarán el resultado mensual.

5º.- Conceptos extrasalariales de gastos de locomoción, dietas, plus de distancia y de transportes, previa realización, aprobación y justificación documental.

*4.- Régimen Disciplinario*



En el plazo máximo de 3 meses a contar desde el 8 de julio de 2013, la Dirección del Grupo de empresas adoptará las medidas oportunas para el establecimiento y formalización de un régimen disciplinario específico adecuado al funcionamiento interno de las mismas.

Sin otro particular y a los efectos oportunos,

Atte., la Dirección.

TERCERO.-La empresa BISCAY SHIP MANAGEMENT SL es una empresa perteneciente al Grupo CANDINA que se dedica a la actividad de transitarios.

**SEGUNDO** .- La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice: *"Desestimo la demanda interpuesta por DÑA Sandra frente a la empresa BISCAY SHIP MANAGEMENT SL sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo absolviendo a la empresa demandada de las pretensiones deducidas en su contra en el presente procedimiento."*

**TERCERO** .- Doña Sandra formalizó recurso de suplicación, el cuál fue impugnado por BISCAY SHIP MANAGEMENT SL

**CUARTO**.- En fecha 21 de marzo de 2014 se recibieron las actuaciones en esta Sala, dictándose providencia el día 28 de marzo, acordándose - entre otros extremos- que se deliberara y se decidiera el recurso el día 15 de abril.

Lo que se ha llevado a cabo, dictándose sentencia seguidamente.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO**.- Doña Sandra formula recurso de suplicación contra la sentencia que ha desestimado la demanda, planteada por la modalidad procesal de modificación sustancial de condiciones de trabajo, en la que impugnaba lo que consideraba era una modificación de tal especie y condición colectiva, que la empresa habría producido por la carta de 5 de julio de 2013 remitida a toda su plantilla y con las modificaciones contenidas en la remitida el día 15 de ese mismo mes y año.

La Magistrada autora de la sentencia funda su desestimación en considerar que la demandante carece de acción, pues entiende que la actuación de la empresa se ajustó a la legalidad. Para ello, estudia el nuevo marco del régimen de la ultraactividad de los convenios colectivos por encima de su periodo de vigencia natural - producto de la reforma producida por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero y consolidada luego por la Ley 3/2012, de 6 de julio-. Partiendo de que el convenio colectivo de sector y provincial aplicable a las relaciones laborales en la empresa venía siendo el de consignatarias de buques estibadores y transitarias de Bizkaia, publicado en el Boletín Oficial de Bizkaia de fecha 23 de junio de 2008, indica cómo el mismo tenía vigencia hasta el 2009, cómo se entendía denunciado automáticamente a partir del 1 de octubre de tal año 2009, cómo efectivamente se iniciaron negociaciones para acordar un nuevo convenio colectivo de sector y territorio, pero que éstas ya terminaron con la última reunión de fecha 3 de julio de 2013, dándose por finalizado el proceso negociador sin acuerdo. En tal convenio colectivo aprobado en 2008 no se contenía pacto alguno de ultraactividad. También afirma que no hay convenio colectivo aplicable de ámbito mas amplio.

En esta concreta circunstancia, interpreta el artículo 86 número 3 del vigente Estatuto de los Trabajadores (Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) y la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012 en el sentido de considerar que, debiendo entenderse decaído el convenio colectivo provincial, la decisión de la empresa de aplicar como norma básica exclusiva el Estatuto de los Trabajadores y fijar una serie de condiciones que inciden en jornada, horario, remuneraciones, grupos profesionales y régimen disciplinario, es legal.

La demandante plantea su discrepancia con tal decisión en el escrito de formalización del recurso, en el que termina por pedir que tal resolución sea revocada y se estime la demanda rectora de autos. En tal demanda de impugnación de aquellas cartas se pedía la nulidad de la medida o subsidiariamente la consideración de medida injustificada.

Al efecto plantea un solo motivo de impugnación, que formalmente enfoca por la vía prevista en el apartado c del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social (Ley 36/2011, de octubre) y en el mismo considera infringida la disposición transitoria cuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado laboral en relación con los artículos 86 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho recurso es impugnado por la demandada, que presenta un escrito de impugnación del recurso en el que se opone a tal motivo y termina pidiendo que se desestime el recurso y se confirme la sentencia recurrida.



**SEGUNDO.- A.- E.-** Una previa advertencia: no entramos a valorar los contenidos del contrato de la demandante pues ello ni se planteó ni en juicio ni se plantea en el recurso.

La comunicación empresarial no menciona las eventuales particularidades de lo pactado en el contrato de trabajo de la demandante o los demás trabajadores. Entendemos que, en su caso, debiera considerarse el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores si existiese remisión a convenio colectivo.

Pero hacemos dejación de este extremo, que no es tratado tampoco por las partes, a pesar de que en el contrato de trabajo suscrito entre demandante y demandada existe remisión al "convenio" en aspectos tales como periodo de prueba, retribuciones o salario. Así se deduce del ejemplar obrante en autos, pero cuál sea el sentido y alcance de tal remisión es extremo que no se ha controvertido entre partes, ni se plantea en el recurso.

B.- Partimos de que en el convenio colectivo provincial aprobado en 2008 no se contiene norma que contenga pacto de ultraactividad.

De mediar norma expresa sobre el particular y si ésta estableciese la ultraactividad hasta nuevo convenio o de forma indefinida, hubiésemos seguido el criterio plasmado en nuestra sentencia de 26 de noviembre de 2013 (demanda 29/2013), dictada en el litigio de conflicto colectivo sobre la vigencia del convenio colectivo de centros de enseñanza de iniciativa social de nuestra Comunidad Autónoma con vigencia inicial 2008/2009 y que es la primera en la que fijamos el mismo para estos casos (aunque con un voto particular que asume la línea argumental básica que sostuvo la demandada en juicio). La última resolución en la que mantenemos tal criterio es la sentencia de fecha 11 de febrero de 2014 (recurso 186/2014).

Éste parecer no es exclusivo de esta Sala, sino que es criterio que también vienen aplicando los diversos Tribunales Superiores de Justicia o la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En tal sentido, sentencia de la Sala de lo Social de Tribunal de Madrid: de 9 de diciembre de 2013 (demanda 1390/2013), de Cataluña, de 12 de diciembre de 2013 (demanda 65/2013) de Murcia, de 28 de octubre de 2013 (demanda 14/2013) de Galicia, de 29 de octubre de 2013 (demanda 48/2013) o de la Audiencia Nacional, de 23 de julio de 2013, 19 de noviembre de 2013 y 20 y 31 de enero de 2014, demandas 205/2013, 369/2013I, 395/2013 y 440/2013).

C.- Empero, en nuestro caso, ya se ha dicho que nada se pactó sobre el particular.

Si nada se pactó, hemos de resaltar que, cuando se firmó aquel convenio colectivo provincial, el Estatuto de los Trabajadores fijaba una consecuencia distinta a la que hoy en día se fija para este mismo caso. Entonces, debiera estarse a lo que pactaron las partes que suscribieron el convenio colectivo sobre el particular y en defecto de tal pacto, las cláusulas obligacionales del convenio colectivo se entendía que quedaban prorrogadas indefinidamente, y hoy en día dice otra cosa sobre la vigencia por encima del plazo natural de vigencia acordada. Hoy en día, en caso de no existir pacto en el convenio colectivo sobre el particular, la ultraactividad se limita a un año.

En todo caso, tanto entonces -cuando se pactó el convenio colectivo provincial aludido- como ahora -tras las reformas del año 2012- se fijaba y se fija el mismo criterio preferente en esta materia: el principio de respeto a la autonomía de la voluntad de los negociadores colectivos. Solo en defecto de pacto, como criterio de segundo grado o subsidiario, se estará a lo que fije la norma y es en este segundo criterio donde entendemos en el que tiene relevancia el cambio legal del año 2012, pero no el primero. Entonces y ahora, el primado ha sido la voluntad expresa de las partes negociadoras.

En consecuencia, si las partes no utilizan el criterio preferente, se someten al legal y por ello precisamente se ha considerado que, pese al cambio normativo en cuanto al criterio de segundo grado, manteniéndose el preferente igual, es por lo que se ha de considerar que los convenios colectivos anteriores a la reforma y con pacto de prórroga indefinida por encima del plazo de vigencia natural, han de mantener su vigencia también hoy en día.

En realidad, había y hay dos casos. Que haya pacto o no. Si hay pacto expreso, entonces y ahora, se está a lo que allí se diga. Si no lo hay, antes se preveía la prórroga indefinida del convenio colectivo por encima de su plazo de vigencia natural y ahora se prevé otra cosa, que es la prórroga limitada al año de transcurrir el año natural ulterior al fin de su vigencia natural. Después el convenio colectivo pierde vigencia como tal.

D.- Asumiendo la concreta circunstancia del particularismo del caso de autos tal y como nos lo plantean las partes, hemos de resaltar primeramente que la actual redacción del artículo 86 número 3 del Estatuto de los Trabajadores lo que literalmente dice es que, superado el periodo de vigencia pactado en el convenio colectivo y denunciado el mismo, el convenio colectivo es prorrogado por un año y si luego no se ha logrado acuerdo sobre el nuevo convenio o dictado laudo arbitral, el anterior pierde vigencia (salvo pacto en contrario al efecto) y que, si procede, se aplica convenio colectivo de ámbito superior que fuere de aplicación.

Partimos también de que en este caso no hay convenio colectivo de ámbito superior.



Por tanto este caso se diferencia también de aquellos otros dos que resolvimos en las sentencias de fecha 26 y 19 de noviembre de 2013 ( demandas 43/2013 y 37/2013 ), en los que se partía de que había un convenio colectivo de ámbito superior y que todavía se mantenía abierto, además, el proceso negociador del nuevo convenio colectivo, a diferencia de nuestro caso, donde también ese proceso ya había culminado sin éxito.

E.- Bajo estas premisas previas, se trata de ver si la modificación sustancial de condiciones de trabajo con aquellas cartas es legal.

Anticipando ya la conclusión, hemos de decir que, en cuanto a lo primero, la respuesta es afirmativa y en cuanto a lo segundo, negativa, pues con independencia de otras consideraciones, no se ha seguido el trámite previsto el efecto en el artículo 41 número 4 del Estatuto de los Trabajadores y que, por ello, la medida modificatoria se califica como nula, conforme el artículo 138 número 7 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social, como seguidamente pretendemos explicar.

La idea central es que entendemos que en estos casos, la pérdida de vigencia del convenio colectivo no autoriza a la empresa a regular de propia mano los aspectos que regulaba el convenio colectivo decaído.

Ya anticipamos el criterio en las sentencias de esta Sala de fecha 1 de abril y 20 de febrero de 2014 ( demandas 9/2014 y 66/2013 ).

La realidad nos demuestra que la tradición histórica del Derecho del Trabajo y, especialmente, de su sistema regulatorio de las relaciones laborales, tanto en España como en el ámbito europeo continental que nos es propio, se ha basado en la existencia de un triple nivel conformador de los contenidos de la relación laboral: la legislación imperativa, el convenio colectivo (en España, durante el franquismo y el postfranquismo preconstitucional el sistema de Ordenanzas Laborales) y el contrato de trabajo.

En nuestro ordenamiento jurídico, además, está reconocido, con rango constitucional, el derecho a la negociación colectiva ( artículo 37 número 1 de la Constitución de 27 de diciembre de 1978) y ese derecho a su vez incide en libertades públicas tan importantes como el de libertad sindical del artículo 28 número 1 de la propia Constitución .

Pues bien, esa misma realidad que hemos mencionado nos evidencia que solo con el contrato y el Estatuto de los Trabajadores no se alcanza a todos los aspectos del sinalagma de derechos y obligaciones bilaterales que conforman el contenido de la relación laboral. Lo cierto es que si solo consideramos esos dos pilares y no el tercero se producen vacíos reguladores en aspectos muy importantes de tal relación, vacíos a los que no se ofrece solución si solo se consideran esos dos elementos.

En efecto, en el Estatuto de los Trabajadores no faltan normas en las que se permite que se cambie la normativa legal por lo negociado o se relegue todo un aspecto de la propia relación laboral directamente al convenio colectivo. Sin ánimo de ser exhaustivos con ello, nos referimos, por ejemplo, al propio esquema general de fuentes de la relación laboral (artículo 3), contratos formativos (artículo 11), contrato a tiempo parcial (artículo 12), periodo de prueba (artículo 14), contratos temporales causales (artículo 15), permisos formativos (artículo 23), promoción profesional y ascensos (artículo 24), promoción económica (artículo 25), salario (artículo 26), liquidación del mismo (artículo 27), jornada laboral, horario y distribución de jornada (artículo 34), horas extraordinarias (artículo 35), conciliación de la vida laboral y familiar (artículo 37), vacaciones (artículo 38), movilidad funcional (artículo 39), traslados (artículo 40), extinción en general (artículo 49), extinción colectiva (artículo 51), despido disciplinario (artículo 54), faltas y sanciones laborales (artículo 58), comité de empresa (artículos 63 y 64), garantías de los miembros del comité de empresa (artículo 68) y elecciones sindicales (artículos 69, 70 y 71).

Algunas de ellas merecen el calificativo de sustanciales, en los términos del artículo 41 número 1 del Estatuto de los Trabajadores , dado el listado de materias allí fijado.

Por esto mismo no creemos que estuviese en la mente del legislador del año 2012 que, en estos casos tal relación se regiese solo con la Ley imperativa y el contrato.

Existen otros datos que permiten afirmar que fuese voluntad del legislador suprimir ese sistema basado en los tres pilares mencionados y ni siquiera se puede pensar en que se pretendiera suprimir o menoscabar aquel derecho constitucional a la negociación colectiva. Al contrario, basta leer Exposición de Motivos para concluir en que la misma parte de la vigencia de ese triple pilar regulador de las relaciones laborales.

De hecho, si se lee el cuarto apartado de la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012 se podrá concluir en que se pretende una mayor adaptabilidad de la negociación colectiva a la particular circunstancia coyuntural de cada empresa o que, por ello, se pretende primar el convenio de empresa frente a otros tipos de convenio colectivo o que existe un interés confesado en evitar que los convenios colectivos se petrifiquen mediante el



expediente de suprimir la prórroga del convenio colectivo hasta entonces prevista en la Ley de forma indefinida en el tiempo cuando se ha superado su periodo de vigencia pactado, etc.

Pero ni de esa Exposición de Motivos ni del texto articulado de la Ley 3/2012 se puede deducir que lo que se pretenda con las reformas citadas sea menoscabar aquel derecho constitucional, ni que sea su última finalidad que las relaciones laborales queden reducidas a ser reguladas por el Estatuto de los Trabajadores y el contrato de trabajo. No creemos que ese sea un efecto querido por el legislador: ni lo uno ni lo otro.

Pues bien, también hemos de significar que de la literalidad del artículo 86 número 3 del Estatuto de los Trabajadores nos queda claro que si que la Ley dice que en este caso concreto se debe cambiar el marco convencional y que sea el de ámbito superior el regulador, si no hay pacto alguno entre las partes sobre la prórroga en el periodo ya mencionado.

Pero hasta ahí, no mas. Nada mas dice la Norma. En concreto, entendemos que la Norma no dice que, si no hay convenio colectivo de ámbito superior, la relación laboral solo se rija por el Estatuto de los Trabajadores y el contrato de trabajo y en cuanto a lo no previsto en uno y otro caso por las disposiciones que el empresario tenga a bien adoptar en el futuro.

Lo contrario supone dar un salto en el vacío sobre la literalidad de la Ley, que no dice eso. Ese salto, por ende, atenta a la propia condición de contrato que tiene el de trabajo y que se basa en la concurrencia del mutuo consentimiento.

En tal sentido, lo que entendemos que el ánimo de evitar la "petrificación" de los convenios colectivos no lleva a autorizar al empresario a entrar a regular de propia mano los aspectos de la relación laboral que antes regulaba el convenio colectivo. No dice eso la Ley de forma expresa y desde luego no se puede entender implícita en la misma tal solución. Seguimos hablando de un contrato de trabajo, el cuál no puede quedar, en cuanto a la forma de su cumplimiento al albur de la voluntad de una de las partes ( artículos 1256 y 1258 del Código Civil ).

Y en este contexto, consideramos que no debemos hacer lucubraciones teóricas o doctrinales sobre la llamada cuestión de la "contractualización" de aquellas condiciones del previo convenio colectivo, sino centrarnos en ver si es legal la medida empresarial impugnada, que es una medida que entendemos que, por lo dicho, constituye una modificación sustancial de condiciones, al modificar lo que eran las condiciones sustanciales que regulaba el anterior convenio colectivo y en consecuencia la relación laboral de la demandante, sin seguir los cauces del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores .

Por ello, aunque se mantenga que lo que el artículo 86 número 3 del Estatuto de los Trabajadores lo que dice es que, en el caso allí previsto, no rige el convenio colectivo, ni como norma ni como pacto en forma alguna, pues ha decaído, lo cierto es que lo que el Estatuto de los Trabajadores no dice es que, en tal caso, el empresario pueda disponer de los extremos de la relación laboral que venían siendo regulados por aquel convenio colectivo que ya no está en vigor a su propia y exclusiva voluntad. No dispone que tales extremos deban ser decididos por el empresario de forma unilateral, que es lo que se ha hecho, tal y como sostiene la recurrente.

Inciendo tal decisión en materias que han de ser consideradas como sustanciales del contrato de trabajo ( artículo 41 número 1) y sin seguir el procedimiento fijado en su punto 4, la calificación que se impondría la calificación de nulidad de la modificación ( artículo 138 número 7 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social ).

**TERCERO.-** Dado el sentido estimatorio del recurso, no procede pronunciamiento condenatorio sobre las costas de esta instancia a la parte vencida en el recurso, puesto que obtuvo sentencia a su favor ante el Juzgado y este caso era así interpretado por la jurisprudencia al interpretar el antiguo artículo 233 número 1 de la Ley de Procedimiento Laboral (Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril), que tenía contenido similar al actual artículo 235 número 1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción de lo Social . Entre las sentencias que así lo exponían cabe citar las sentencias del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de 21 de enero de 2002 y 17 de julio de 1996 ( recursos 176/2001 y 98/1996 ).

**VISTOS:** los artículos citados y los demás que son de general y pertinente aplicación.

## FALLAMOS

Que **estimamos** el recurso de suplicación formulado en nombre de doña Sandra contra la sentencia de fecha veintitrés de diciembre de dos mil trece, dictada por el Juzgado de lo Social número 7 de los de Bilbao en los autos 913/2013, en los que también es parte Biscay Ship Management, S.L.

En su consecuencia, revocamos la misma y estimando la petición principal de la demanda, declaramos la nulidad de la modificación sustancial de condiciones del contrato de trabajo operada a la demandante a través



de las cartas de 5 y 15 de julio de 2013, condenando a la demandada a estar y pasar por tal declaración y a reponer a la demandante en las condiciones que tenía con anterioridad a tal modificación.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

E/

**PUBLICACIÓN.-** Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

#### **ADVERTENCIAS LEGALES.-**

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por **Letrado** dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los **10 días hábiles** siguientes al de su notificación.

Además, **si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar**, al *preparar* el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de *preparar* el recurso, la consignación de un depósito de 600 euros.

Los **ingresos** a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del Banco Santander, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del Banco Santander, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699-0000- 66-0585/14.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699-0000-66-0585/14.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.