



Roj: **STSJ CV 9150/2014 - ECLI: ES:TSJCV:2014:9150**

Id Cendoj: **46250340012014101787**

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

Sede: **Valencia**

Sección: **1**

Fecha: **18/11/2014**

Nº de Recurso: **20/2014**

Nº de Resolución: **2613/2014**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **RAMON GALLO LLANOS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CV 9150/2014,**
STS 2502/2016

1

Proced. en única instancia **20/2014** y acum. 21/2014

Proced en Única Instancia - 000020/2014

Ilmo/a. Sr/a. Presidente D/D^a. Isabel Moreno de Viana Cárdenas

Ilmo/a. Sr/a. D/D^a. Francisco Javier Lluch Corell

Ilmo/a. Sr/a. D/D^a. Ramón Gallo Llanos

En Valencia, a dieciocho de noviembre de dos mil catorce.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. Magistrados/as citados/as al margen, ha dictado la siguiente,

SENTENCIA Nº 2.613 DE 2014

En el Proced en Única Instancia - 000020/2014, seguidos sobre conflicto colectivo, a instancia de COMISION EJECUTIVA DE LA FEDERACION DE SERVICIOS PUBLICOS (U.G.T.), representada por el Letrado D. José Manuel García Layunta y actuando como Procuradora D^a Rosa M^a Correcher Pardo, y CONFEDERACION SINDICAL DE CCOO DEL PAIS VALENCIANO representada por la Letrada D^a Gisela Fornes Ángeles, contra VAERSA-VALENCIANA DE APROVECHAMIENTO ENERGETICO DE RESIDUOS SA, CONSELLERIA DE INFRAESTRUCTURAS, TERRITORIO Y MEDIO AMBIENTE y CORPORACION PUBLICA EMPRESARIAL VALENCIANA representadas por el Letrado de la Abogacía General de la Generalitat D. Juan Carlos Bretones Gómez, ha actuado como Ponente el/a Ilmo/a. Sr/a. D/D^a. Ramón Gallo Llanos.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- El día 30 de abril de 2.014 tuvo entrada en esta Sala demanda presentada por la Procuradora Rosa Correcher Pardo en representación de la Comisión Ejecutiva Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores en la RUE de Valencia el día 25 de abril promoviendo procedimiento de conflicto colectivo contra las demandadas arriba señaladas en la que solicitaba se dictase sentencia en la que se declarasen nulas o, subsidiariamente, injustificadas las modificaciones de condiciones de trabajo y novaciones contractuales llevadas a cabo por VAERSA, reponiendo a los trabajadores afectados a sus anteriores condiciones laborales, con abono de las retribuciones dejadas de percibir y con las demás consecuencias inherentes a tal declaración. Por diligencia de ordenación de 30 de abril de 2014 se acordó registrar el procedimiento en única instancia promovido designado ponente.



El día 5 de mayo de 2.014 tuvo entrada en esta Sala demanda presentada el anterior 29 de abril en la RUE de Valencia por parte de la letrada Gisela Fornés Ángeles en defensa y representación de la Confederación Sindical de las Comisiones Obreras del País Valenciano promoviendo conflicto colectivo sobre modificación de condiciones de trabajo frente a las referidas demandadas solicitando se declarase nula o subsidiariamente no ajustada a derecho la decisión de VAERSA, declarando el derecho de los trabajadores afectados a ser repuestos en las condiciones anteriores a la modificación, con la responsabilidad que pudiera corresponder por la adscripción de dicha empresa respecto a la Consellería de Infraestructuras, Territorio y Medio Ambiente y respecto a la entidad Corporación Pública Empresarial Valenciana. Por Diligencia de Ordenación de 6 de mayo de 2.014 se acordó respecto de dicha demanda registrar el procedimiento de única instancia 21/2.014, dar cuenta a la Sala de la identidad de partes demandadas y de acción respecto del procedimiento 20/2.014.

SEGUNDO .-Por Auto de 8 de mayo de 2.014 se acordó la admisión y acumulación de los procesos 20 y 21/2.014 señalándose para la celebración de los actos de conciliación y juicio el día 11 de junio de 2.014. Por escrito de fecha 5 de junio de 2014 todas las partes solicitaron la suspensión del señalamiento, acordándose por Decreto de 9 de junio de 2.014 la suspensión señalándose la vista para el día 10 de septiembre de 2.014, dicho día las partes solicitaron nueva suspensión señalándose nuevamente la vista el día 5 de noviembre de 2.014.

TERCERO .-El día 5 de noviembre de 2.014 tuvieron lugar los actos de conciliación, que resultó sin avenencia, y juicio, en el que los demandantes se afirmaron y ratificaron en sus demandas, las demandas se opusieron a las mismas, solicitándose por las partes el recibimiento del juicio a prueba, proponiéndose las pruebas documental y testifical, las cuales se practicaron una vez admitidas, y tras levar las partes sus conclusiones a definitivas quedaron los autos conclusos para sentencia.

En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La empresa demandada Valenciana de Aprovechamiento Energético de Residuos, S.A. (en adelante, Vaersa) es una empresa de titularidad pública cuyo capital social se encuentra suscrito al 100 % por la Generalitat Valenciana, de acuerdo con el art.5 del Texto Refundido de la Ley de la Hacienda Pública de la Generalitat Valenciana , siendo considerada medio instrumental y técnico de la Administración de la Generalitat Valenciana. La misma está obligada a realizar los trabajos que le encomiende dicha Administración mediante las denominadas encomiendas de gestión. Dicha sociedad se encuentra adscrita a la Consellería de Infraestructuras, Territorio y Medio Ambiente en virtud de lo dispuesto en el art. 4.3 del Reglamento Orgánico y Funcional de dicha Consellería (DOCV 24/12/2012).

SEGUNDO.- EL día 23 de enero de 2.014 por parte de la demandada, VAERSA, se comunicó a los representantes de los trabajadores de la misma, así como a las Secciones sindicales de los Centros de trabajo de la misma ubicados en las provincias de Castellón, Valencia y Alicante, su intención de llevar a cabo un procedimiento de modificación de condiciones de trabajo, instándoles, al amparo del art. 41.4 E.T a constituir la comisión negociadora, alegando como causa las condiciones reflejadas en el pliego de condiciones que para el año 2.014 ha otorgado a la empresa la Consellería de Infraestructuras, Transporte y Medio Ambiente y que afectan a distintas encomiendas de gestión que se llevan a cabo en las tres provincias de la Comunidad Valenciana siendo necesario adoptar medidas que ajusten la plantilla de la empresa a las encomiendas y presupuestos adjudicados, que se especificará durante el periodo de consultas.

TERCERO .- El día cinco de febrero se constituyó la comisión negociadora estando formada la representación social por ocho miembros, elegidos entre los representantes uno por cada sindicato con representación en los Comités de empresa de los distintos centros de trabajo- CCOO, UGT, CPAP, DTAS, USO, ATV,SIT Y CSIF, si bien no asistieron a esta reunión representantes de estas dos últimas centrales sindicales, compareciendo los referidos representantes sindicales asistidos de asesores, por la empresa comparecieron el Dr. General de VAERSA, la Jefa de División de Servicios generales, el responsable del departamento de servicios, el responsable de obras y proyectos y el letrado asesor de la empresa. Dicha reunión tuvo el contenido que obra en el acta aportada a las actuaciones y que se da por reproducida, si bien a efectos ilustrativos conviene destacar de la misma:

la empresa hizo entrega a cada uno de los miembros de la bancada social del escrito de inicio del periodo de consultas, acompañado de la siguiente documentación: informes justificativos de las modificaciones sustanciales y pliego de las encomiendas afectadas, señalándose como fecha de inicio del periodo de consultas el día 5 de febrero de 2.014 y como fecha de finalización el día 20 del mismo mes,

se fijan como fechas para la celebración de próximas reuniones los días 10 y 13 de febrero de 2.014.



Del escrito de comunicación del periodo de consultas, que igualmente se da por reproducido, conviene destacar los siguientes pasajes: " Por medio de la presente la empresa comunica formalmente a la Comisión negociadora y a la representación legal de los trabajadores el inicio del periodo de Consultas sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo y de conformidad con lo previsto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores les especificamos lo siguiente:

1.- Se trata de una modificación sustancial de carácter colectivo pues inicialmente afecta en diversas materias y grados a un total de 98 trabajadores de los distintos centros de trabajo de la empresa, afecta a todos los centros de trabajo, tanto de Valencia, como de Alicante y Castellón, en concreto afecta a La relación concreta de personal afectado y sus categorías profesionales, así como las materias en las que les afectan vienen especificadas en los resúmenes sobre cada área servicio que se les entrega adjunto...Aún así y a modo de resumen les informamos que las modificaciones afectan a jornada, funciones, remuneración y complementos salariales, por áreas y servicios en el documento precitado se especifica exactamente los trabajadores afectados y la materia que les afecta con la propuesta o decisión que entiende la empresa que es necesario que debe adoptarse y aplicarse. Las encomiendas y áreas son:Como ya les hemos especificado las concretas modificaciones y propuestas en cada caso se recogen en los resúmenes por área que se les adjuntan, en los casos de reducción de jornada que pueden suponer modificaciones y/o novaciones contractuales las posibilidades son varias siempre cubriendo las necesidades especificadas en las encomiendas y con la conformidad de los trabajadores afectados tanto en los casos de reducción de jornada como en los incrementos de la misma y todo ello deberá debatirse durante el periodo de consultas.

2.- Las causas que justifican este proceso de modificación sustancial son básicamente productivas y organizativas, no pudiéndose desconocer que tras ellas existe igualmente una dotación económica/presupuestaria asignada a cada encomienda o servicio que evidentemente también influye en la justificación y causa de la modificación sustancial que se propone.

Como uds. conocen perfectamente las encomiendas que se realizan en Vaersa pueden varias cada año, estando la empresa obligada a prestar los servicios de conformidad con las encomiendas que se nos originan y en las condiciones que las mismas especifican y que se recogen en los pliegos de condiciones. Ello hace necesario, para evitar desajustes presupuestarios y déficits imposibles de soportar a la empresa, ajustar nuestros recursos humanos y organización a la realidad de la encomienda.

Las encomiendas recibidas para el presente año 2.014 varían respecto a las del año 2.013 en todas las áreas señaladas y servicios contratados, y en función de ello es necesario ajustar nuestro personal asignado a las mismas, debiéndose modificar funciones, jornada de trabajo o incluso remuneración ajustándose los presupuestos previos para la ejecución de dichas encomiendas.

En algunos casos, se deberá incrementar las jornadas de trabajo y en la mayoría ajustar a la baja dichas jornadas, incluso con posibilidad de novaciones contractuales pasando de jornadas completas a jornadas parciales, siendo diversas las posibilidades o medidas que se pueden adoptar para ello y siempre, novaciones, con acuerdo con los trabajadores afectados.

Dado el número de trabajadores afectados y de las áreas y encomiendas que igualmente varían, adjunto al presente escrito se les hace entrega para su conocimiento, estudio y valoración, del documento número 1 compuesto por resúmenes de las distintas áreas y encomiendas donde se pormenoriza los trabajadores afectados, con sus nombres, las variaciones de la encomienda y las modificaciones que la empresa entiende necesarias para ajustar el personal y encomiendas. Igualmente se les hace entrega como documento número 2 de los diversos Pliegos de Condiciones de las encomiendas donde se especifica y concreta los servicios contratados y donde se puede apreciar la variación con las correspondientes al año 2.013.

Y todo ello sin perjuicio, una vez por su parte se hayan analizado y valorado todos estos documentos, de completar dicha información documental si ello fuera necesario para el desarrollo del periodo de consultas, la empresa en dicho periodo explicará todos aquellos por menores que sean necesarios para la comprensión y justificación de las medidas propuestas.

3.- Por otra parte, les informamos que de conformidad con el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores el periodo de consultas deberá tener una duración no superior a 15 días, y al efecto de que el mismo se desarrolle de conformidad con los principios de buena fe y cumpla su finalidad, la empresa les propone fijar...".

Junto con dicha comunicación se refiere se entrega la documentación referente a:

Resúmenes informes de las diversas encomiendas y las modificaciones propuestas;

Los pliegos de condiciones de las encomiendas.

Relación de trabajadores afectados y los centros de trabajo.



CUARTO .- Se celebraron reuniones entre la empresa y los representantes de los trabajadores los días 5, 10, 13, 17, 19, 24 y 28 de febrero, 12 y 14 de marzo de marzo de 2014, el contenido de las mismas aparece documentado en las actas aportadas cuyo contenido se da íntegramente por reproducido, si bien debemos destacar lo siguiente:

en la reunión de fecha 10-2-2.014 por parte de CCOO se presentó escrito dirigido a la empresa como respuesta a la documentación facilitada el día 5 anterior- cuyo contenido igualmente se da por reproducido- en el que entre otras cosas se refiere que en los informes aportados se contienen omisiones, que alegándose por la empresa en el escrito de 5-2-2.014 que subyacen causas económicas de fondo no se ha facilitado la información económica del año 2013, ni la contabilidad del las encomiendas de dicho ejercicio, que habiendo tenido lugar un despido colectivo en el año 2013, no se explica la incidencia que el mismo tuvo sobre las encomiendas a dicha anualidad:

en la reunión de 13-2-2.014 la empresa manifiesta que "no hay ninguna falta de documentación intencionada para impedir la buena marcha del proceso de negociación durante el periodo de consultas u que cualquier error o posible falta de información será subsanado como de hecho se ha realizado entregando la información solicitada sin perjuicio de concretar o seguir profundizando en el contenido de la misma...En cuanto a las causas motivadoras de las medidas propuestas las mismas son las expresadas en el escrito de inicio del periodo de consultas, es decir organizativas y productivas, en ningún caso la empresa alega causas económicas o pérdidas preexistentes" al respecto, CCOO indica que si pide la documentación económica es porque en el escrito de negociaciones de 5 de febrero la empresa manifiesta tras las causas organizativas y productivas invocadas"existe igualmente una dotación económica/presupuestaria asignada a cada encomienda o servicio que evidentemente también influye en la justificación y causa de la modificación sustancial que se propone", adhiriéndose UGT a la petición efectuada por CCOO, respondiéndose por la empresa que las causas organizativas y productivas no habiéndose alegado en ningún caso pérdidas pasadas ni previsibles en el futuro, y que en todo caso se ha hecho entrega de los presupuestos referentes a cada encomienda;

en la reunión de fecha 14-2-2.014 por parte de CCOO se presenta escrito requiriendo copia de las encomiendas equivalentes a la anualidad de 2013(memoria de actuaciones y pliego de condiciones técnicas) es decir aquellas en las que trabajaban los trabajadores afectados en el año inmediatamente anterior a lo que la empresa contesta que en las aclaraciones a los informes constan el nombre de las encomiendas, el presupuesto, los trabajadores afectados o no y el tipo de contrato y documentación que se pide por CCOO, reiterándose por esta organización sindical la petición efectuada por considerarla necesaria para acreditar las causas organizativas y productivas alegadas por la empresa; por parte de UGT se dice que para conocer las causas debe incorporarse la documentación del año 2013, solicitándose las encomiendas afectadas por el despido colectivo del año pasado;

en la reunión que tuvo lugar el día 19-2-2.014 CCOO reitera la petición de documentación efectuada el día 14 de febrero

habiéndose remitido el 20 de febrero por vía e mail por parte de la empresa una propuesta de acuerdo, se celebra una reunión el día 24 de febrero en el que el representante de CCOO manifiesta que de la documentación recibida no le han quedado acreditadas las modificaciones organizativas y productivas alegadas por VAERSA, hecho que se deduce de que, difícilmente se puede valorar la diferencia de dichas necesidades sin saber los trabajos encomendados (más allá de una mera relación de medios humanos) en el ejercicio inmediatamente anterior, para poder valorar su repercusión en las necesidades del presente ejercicio, alegando que no es causa suficiente la mera declaración de medios que hace el cliente que encarga los trabajos, dado que entonces de hace imposible la negociación prevista en el art. 41 E.T . En esa misma reunión la empresa hizo la propuesta de acuerdo que se da por reproducida, si bien los puntos 1 y 3 de la misma por tener contenido económico quedan supeditados al informe favorable de la Consejería con competencia en materia de Hacienda;

el objeto principal de la reunión de 28 de febrero fue la propuesta de acuerdo presentada por VAERSA, y CCOO manifiesta entre otras cuestiones la dificultad que se observa para encontrar causa motivadora de las medidas;

el día 14 de marzo tuvo lugar la última reunión en la que se da por finalizado el periodo de consultas sin acuerdo.

A lo largo de periodo de consultas VAERSA remitió la documentación por correo electrónico a los sindicatos negociadores que aporta en su ramo de prueba y que damos por reproducida.

QUINTO.- Una vez finalizado el periodo de consultas la empresa comunicó lo que denominó modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y novaciones contractuales a los 98 trabajadores afectados. Por áreas dichas medidas consistían en lo siguiente:



personal técnico de espacios rurales protegidos: 27 afectados, a 26 se les modifica la categoría y/o el grupo profesional, así como el salario y 1 se le impone una reducción de jornada, pasando de tiempo completo a tiempo parcial;

licenciados en Derecho, 2 afectados por cambio de grupo profesional, y pasan de trabajar a tiempo parcial a trabajar a tiempo completo;

personal de piscifactoría el Palmar 5 reducciones de jornada de trabajo;

personal de brigadas de bio-diversidad 24 afectados por reducción de jornada de trabajo, ;

personal de gabinete de Consellería tres modificaciones grupo y categoría profesional;

personal de confección de Normas de Gestión Red Natura 2.000m 7 afectados por reducción de jornada;

personal de centro de recuperación de fauna, 13 afectados por reducción de jornada;

personal de urbanismo, 1 afectado por movilidad geográfica

personal de CIEF 10 trabajadores afectados por pase de contrato a tiempo parcial a tiempo completo;

personal de paisajes, 6 titulados superiores afectados por reducción de jornada;

SEXTO.- Las modificaciones que afectaban al tiempo de trabajo, esto es, las que suponían la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo, o viceversa, ya mediante la proposición de suscripción de un contrato de fijo discontinuo o mediante la de uno a tiempo parcial, se notificaron con 3 días de antelación a la medida, mientras que las que afectaban a las funciones se notificaron con siete días de antelación, en todos los casos, excepto cuando se propuso la suscripción de un contrato a tiempo completo a trabajadores a tiempo parcial, se ofreció por la mercantil la alternativa de rescindir el contrato de trabajo con una indemnización a favor del trabajador de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 9 mensualidades.

SÉPTIMO .- La relaciones de trabajo de la empresa VAERSA con su personal laboral se rigen por el II Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración de la Generalitat Valenciana

OCTAVO.- En fecha 17 de junio de 2.014 por la Inspección de Trabajo y a solicitud de esta Sala se emitió informe sobre la modificación colectiva de condiciones de trabajo objeto de este procedimiento cuyo contenido se da por reproducido.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos arriba declarados probados, son el resultado de la valoración efectuada por la Sala de la prueba practicada con arreglo al apartado 2 del art. 97 de la LRJS en especial de la documental aportada por las partes, que no ha sido objeto de impugnación.

SEGUNDO.- Por los sindicatos actores se pretende sea declarada nula o subsidiariamente injustificada la modificación de condiciones de trabajo con carácter colectivo adoptada por VAERSA por las siguientes razones: en cuanto a la nulidad se sostiene que se ha acudido al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo con carácter colectivo previsto en el art. 41 del E.T , cuando las condiciones de trabajo objeto de modificación en ocasiones eran inmodificables de forma colectiva- conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial y viceversa- y en otros casos, la modificación debería haber llevado mediante el descuelgue del convenio previsto en el art. 82.3 del E.T y no mediante el procedimiento del art. 41; como segundo motivo en el que se funda la nulidad se alega que no ha podido desarrollarse el periodo de consultas con la extensión que señala el art. 41.4 E.T por cuanto que a la representación social se le ha impedido valorar las causas organizativas y productivas en las que la empresa funda las modificaciones operadas por cuanto que no ha aportado ni la documentación económica, ni la referida a las encomiendas de gestión del ejercicio 2.013 que solicitaron los sindicatos actores a lo largo de la negociación, estimando que el cotejo de las encomiendas correspondientes a los ejercicios 2.013 y 2.014 resulta de todo punto necesario para poder comprobar la concurrencia de las causas organizativas y productivas que se invocan por la entidad demandada en sustento de las modificaciones operadas.

Por parte de la Generalitat Valenciana se alega su falta de legitimación pasiva, pues se desconoce del motivo por el cual ha sido traída a la litis. Por VAERSA, se sostiene la legalidad del proceso de negociación, alegando que se entregó la documentación necesaria para el que el mismo pudiera desarrollarse, así como la de las medidas adoptadas, distinguiendo entre las modificaciones sustanciales "strictu sensu" y las denominadas novaciones contractuales, para la que se solicitó el consentimiento individual de los trabajadores afectados;



igualmente, se sostuvo por la patronal la concurrencias de las causas organizativas y productivas invocadas como justificativas de las medidas adoptadas.

TERCERO.- Encontrándonos en un procedimiento que se ha tramitado con arreglo a las normas de la modalidad procesal de conflicto colectivo, y cuyo ámbito de afectación no excede del de empresa, la legitimación desde el punto de vista del lado empresarial, le corresponde a la empresa en cuestión por mor de lo que se deduce de la interpretación conjunta de los arts. 153 y 154, contrario sensu, de la ley 36/2.011 reguladora de la Jurisdicción Social.

No constando en la demandas planteadas alegato alguno del quepa inferir que se atribuye a entidad distinta de VAERSA la condición de empleadora de los actores, no puede estimarse que aquellas entidades demandadas distintas de esta entidad, que goza de personalidad jurídica propia, se encuentren legitimadas para ser traídas a esta litis con la cualidad de demandadas. Por ello se apreciará la excepción formulada que resulta extensible a la codemandada Corporación Pública Empresarial Valenciana.

CUARTO.- En lo que se refiere al primer motivo de nulidad, esto es, que determinadas medidas adoptadas, de conformidad con el art. 41.6 del E.T deberían haberse acordado con arreglo a un descuelgue de convenio y no con arreglo al procedimiento del art. 41 E.T , y que otras, en cuanto que suponen la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial y viceversa colisionarían con lo dispuesto en el art. 12.4 del E.T , consideramos que desde el momento en que se trata de medidas concretas e individualizadas, y que afectan a trabajadores determinados, el análisis de la legalidad de las mismas excede del ámbito de las cuestiones que pueden ser planteadas en el seno del presente procedimiento.

En efecto, el art. 153.1 de la LRJS dispone: " Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores , o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley . Las decisiones empresariales de despidos colectivos se tramitarán de conformidad con lo previsto en el artículo 124 de esta Ley . ". De ahí que las cuestiones que resultan susceptibles de ser planteadas en este procedimiento, son aquellas que afectan al grupo en su conjunto, más no aquellas que afecten de forma individual a trabajadores determinados, los cuales, en su caso, podrán cuestionar la legalidad o ilegalidad de la modificación sustancial de sus concretas condiciones de trabajo, a través del procedimiento de impugnación individual del art. 138 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , debiendo quedar circunscrito el presente proceso de naturaleza colectiva para ventilar aquellas controversias que pudieran afectar a los intereses de la totalidad de los trabajadores afectados, considerada en cuanto grupo genérico que excede de la suma de intereses individuales de sus miembros, tales como la regularidad del periodo de consultas, la concurrencia de la causa motivadora de la decisión empresarial, o la legalidad del acuerdo alcanzado, etc., más no la legalidad pormenorizada de las medidas que afecten respecto de un concreto trabajador.

QUINTO.- Para abordar la segunda de las causas de nulidad invocadas, la falta de un auténtico periodo de consultas por no haberse proporcionado a los sindicatos actores diversa documentación solicitada, debemos partir del contenido mínimo que señala el legislador sobre el objeto de las consultas en los casos de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, el cual se expresa de forma detallada en el propio contenido en el apartado 4 del art. 41 E.T , esto es, 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 y durante el mismo las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, debiendo ser objeto de notificación a la Autoridad laboral tanto la apertura del período de consultas, como las posiciones de las partes tras su conclusión..

En el caso que se examina y tal y como se deduce del escrito entregado por la empresa al inicio del periodo de consultas las causas en las que se fundaba este proceso de modificación sustancial eran, en palabras de la actora "básicamente productivas y organizativas, no pudiéndose desconocer que tras ellas existe igualmente una dotación económica/presupuestaria asignada a cada encomienda o servicio que evidentemente también influye en la justificación y causa de la modificación sustancial que se propone," y el hecho que se invoca es la ejecución para la Consellería de la encomienda de gestión correspondiente al ejercicio 2014.



Siendo esta la justificación del proceso, debemos acudir al concepto de causa organizativa o productiva que se maneja en nuestro ordenamiento jurídico laboral. Y al respecto cabe señalar que si bien el art. 41 del E.T se limita a enunciar que las causas organizativas y productivas pueden justificar una modificación sustancial de condiciones de trabajo, al no proporcionarse definición alguna de la mismas en dicho precepto, resulta oportuno acudir a la conceptualización que de las mismas se hace en el art. 51.1 del mismo texto estatutario para el despido colectivo que en el que se señala que se entiende que concurren "causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.". De dicha literalidad legal, cabe destacar que la palabra que se repite tanto a la hora de referirse tanto las causas organizativas como a las productivas es "cambio", de manera que para que concurra la causa ha de existir un factor que suponga una mutación del contexto en el que se desenvuelve la empresa respecto de la situación anterior - a este cambio designándole "factor desencadenante", ya se refería la STS de 14-6-1.996 señalando que las causas serían productivas u organizativas dependiendo de que tal factor operase bien en la esfera de la organización de los medios de la empresa, bien la de los productos o servicios - de ahí que para poder justificar la concurrencia o no de la causa como tal cambio o hecho que como tal factor desencante con pleno conocimiento resulte esencial el cotejo de las situaciones previas al advenimiento de tal acontecimiento, y el actual, en el que a juicio de la empresa, resulta oportuno adoptar medidas que inciden en las condiciones de trabajo.

Dicho lo cual, y partiendo de que el Estatuto de los Trabajadores, ni norma reglamentaria alguna, no establece en el seno del periodo de consultas del apartado 4 del art. 41 E.T a diferencia de lo que sucede en los del art. 51.1 o 47, para la empresa la obligación de entrega de documentación o información concreta alguna a la representación de los trabajadores debemos entender que el deber de negociar de buena fe en aras a alcanzar un acuerdo, impone que a la empresa que en el seno del proceso de negociación facilite a la representación de los trabajadores aquella información y documentación que se estime necesaria para conocer la concurrencia de la causa. Al respecto debe recordarse que la más moderna jurisprudencia de la Sala IV del Tribunal Supremo viene considerando que la obligación de información y documentación por parte de la empresa hacia los representantes de los trabajadores en el seno de los periodos de consulta establecidos legalmente es instrumental, teniendo la omisión de tal obligación relevancia únicamente en aquellos casos, en los que la misma prive a las consultas del contenido necesario para poder alcanzar su finalidad esencial que no es otra que el acuerdo entre las partes. - en este sentido STS de 21-5-2.014 - rec 293/2013-, de 27-5 y 19-11-2.013 , señalan que la entrega de documentación tiene por finalidad "proporcionar información que permita una adecuada negociación en orden a la consecución de un posible acuerdo "-.

En el caso objeto de enjuiciamiento, y desde esta perspectiva, y a la vista de lo alegado por la empresa para iniciar las consultas, esto es, que las medidas a adoptar se justificaban por los términos de la nueva encomienda, esta Sala, coincidiendo con los actores entiende que resulta esencial que las partes negociadoras tengan cabal conocimiento de los términos en que ha variado la situación de la empresa, desde la anterior encomienda a la presente, para lo que estimamos resulta imprescindible que las partes puedan comparar por si mismas, los términos de la encomienda del ejercicio anterior, y los de la presente, sin que pueda sustituirse tal cotejo por informes o referencias efectuados por personal de la propia empresa. Por otro lado, cabe señalar que tal documentación, esto es, la referida a los términos en que estaba formulada la encomienda de gestión para el año 2.013, es una documentación respecto de la que no existe duda alguna que la demandada pudiera tener acceso a la misma, por lo que su no aportación, fundada siempre en evasivas, tras haber sido solicitado reiteradamente por las organizaciones sindicales demandantes, supone un quebranto del deber de buena fe negocial, ya que implica privar de forma intencionada a la representación de los trabajadores de datos esenciales para lograr un acuerdo. Y ello porque el acuerdo no es sino el resultado del consenso del empresario y la representación social de las medidas a adoptar para adaptar los recursos humanos de la empresa a la nueva situación que aparece tras el advenimiento de la causa de la forma menos traumática para los trabajadores, y difícilmente podrá alcanzarse tal acuerdo, si se carece de la información necesaria para comprobar que se haya producido tal mutación de estado de cosas que justifique la adopción de medidas.

Todo lo cual, nos debe llevar a estimar que la empresa no cumplió con el deber de negociar de buena fe, lo que vicia de nulidad del proceso de modificación sustancial instado ya que se contravino un imperativo legal (art. 6,3 Cc), resultando lo ya dicho extrapolable a la ausencia de aportación de la documentación económica solicitada, pues la empresa en la propia comunicación inicial, consideraba que "las causas que justifican este proceso de modificación sustancial son básicamente productivas y organizativas, no pudiéndose desconocer que tras ellas existe igualmente una dotación económica/presupuestaria asignada a cada encomienda o servicio que evidentemente también influye en la justificación y causa de la modificación sustancial que se propone".



SEXTO.- La declaración de nulidad del cese por el motivo que se ha examinado en el anterior fundamento de derecho hace innecesario el examen de la concurrencia o no concurrencia de la causa- lo que por otro lado si quiera se ha producido, por cuanto que los términos en que se efectuó la encomienda anterior no han sido siquiera aportados a este procedimiento, lo que priva a la Sala, siguiendo con la argumentación anterior, del necesario elemento de juicio para cotejar si han tenido lugar los cambios que toda causa objetiva o productiva implica- debiendo en consecuencia declararse la nulidad de la modificaciones de condiciones de trabajo operadas.

FALLAMOS

Que estimando la excepción de falta de legitimación pasiva invocada por la Generalitat Valenciana, absolvemos a la misma y a Corporación Pública Empresarial Valenciana de los pedimentos frente a ellas efectuados.

Que debemos estimar y estimamos la demandas interpuestas por la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores y de la Confederación Sindical de las Comisiones Obreras del País Valenciano respecto de VAERSA y en consecuencia declaramos nula la decisión de VAERSA de modificación sustancial de condiciones de trabajo, declarando el derecho de los trabajadores afectados a ser repuestos en las condiciones anteriores a la modificación.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal, indicando que contra la misma cabe recurso de Casación, que podrá prepararse dentro del plazo de los CINCO DÍAS hábiles siguientes a la notificación, verbalmente o por escrito dirigido a esta misma Sala, indicando que quien no tenga la condición de trabajador, no sea beneficiario del sistema público de la Seguridad Social o no tenga reconocido el derecho de asistencia jurídica gratuita, deberá depositar la cantidad de 600'00 € en la cuenta que la Secretaría de esta Sala tiene abierta en el Banco de Santander, cuenta 4545 0000 35 0020 14. En el caso de existir condena dineraria, deberá efectuar en el mismo plazo la consignación correspondiente en dicha cuenta, indicando la clave 66 en lugar de la clave 35. Transcurrido el término indicado, sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN .- En el día de hoy ha sido leída la anterior sentencia por el/a Ilmo/a Sr/a Magistrado/a Ponente en audiencia pública, de lo que yo, el /a Secretario/a judicial, doy fe.