

(A) 26-6-13

**Rollo número 241/2013**

**Sentencia número 306/2013**



ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTICIA

**MAGISTRADOS ILMOS. Sres:**  
**D. CARLOS BERMÚDEZ RODRÍGUEZ**  
**D. RAFAEL-MARIA MEDINA Y ALAPONT**  
**D. JUAN MOLINS GARCÍA-ATANCE**

En Zaragoza, a veintiuno de junio de dos mil trece.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, compuesta por los Sres. indicados al margen y presidida por el primero de ellos, pronuncia en nombre del REY esta

## SENTENCIA

En el proceso número 241 de 2013 seguido en instancia única ante la Sala en virtud de demanda de conflicto colectivo sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo interpuesta por la FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS DE ARAGÓN y D. JUAN-CARLOS FERRÁNDEZ PUENTE como Delegado Sindical de la Sección Sindical de CC.OO. en la empresa SOCIEDAD ARAGONESA DE GESTIÓN AGROAMBIENTAL, S.L.U. (SARGA), contra la citada entidad y los Comités Intercentros de la SOCIEDAD DE DESARROLLO MEDIAMBIENTAL DE ARAGÓN, S.A.U. (SODEMASA) y la SOCIEDAD DE INFRAESTRUCTURAS RURALES ARAGONESA, S.A. (SIRASA), el Delegado Sindical de la Sección



COMUNIDAD  
AUTÓNOMA  
DE ARAGÓN

Sindical de UGT en SARGA, la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA Y DE LOS TRABAJADORES AGRARIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES FITAG-UGT, y el Delegado Sindical de la Sección Sindical de la ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN (OSTA) en SARGA y la FEDERACION DE SERVICIOS PUBLICOS DE OSTA en SARGA. Ha sido ponente el Ilmo. Sr. D. Carlos Bermúdez Rodríguez.

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.**- El 3 de mayo de 2013 tuvo entrada en la Secretaría de esta Sala demanda de conflicto colectivo sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo en la que se exponían los hechos y fundamentos de derecho que en la misma constan, terminando con la súplica de que se dictara sentencia *«por la que se declaren nulas o subsidiariamente injustificadas las medidas adoptadas mediante el acuerdo alcanzado en fecha 8 de abril de 2013 sobre remuneración y cuantía salarial en SARGA S.L.U, declarando el derecho de los trabajadores afectados a ser repuestos a sus anteriores condiciones de trabajo, y por tanto declarando el derecho a continuar percibiendo sus retribuciones, que venían siendo abonadas con anterioridad al citado acuerdo, y demás efectos inherentes a dichas declaraciones»*.

**SEGUNDO.**- Se señaló para la celebración de los actos de conciliación y juicio oral para el día 17 de junio de 2013, con citación de las partes, compareciendo en los mismos los demandantes FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE CCOO de ARAGON y D. Juan Carlos Ferrández Puente; representados y asistidos por la letrada D<sup>a</sup>. María de los Desamparados Romero Iranzo; la empresa demandada SOCIEDAD ARAGONESA DE GESTION AGROAMBIENTAL, S.L.U. (SARGA), representada por el letrado D. Arturo Acebal Martín; el Comité Intercentros de la antigua SODEMASA en la persona de su Presidente D. Jesús Alberto Salas Guerra, asistido por el Letrado D. Alfonso Rox Guallar; el Comité Intercentros de la antigua SIRASA en la persona de su Presidenta D<sup>a</sup> Asunción Monreal Millán, asistida por el Letrado D. Antonio

Soler Cochi; el Delegado Sindical de la Sección Sindical de UGT en SARGA D. Ezequiel Marco Elorri, asistido por el Letrado D. Antonio Soler Cochi, la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA Y DE LOS TRABAJADORES AGRARIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES FITAG-UGT, representada y asistida por el Letrado D. Antonio Soler Cochi; el Delegado Sindical de la Sección Sindical de OSTA en SARGA D. Carlos Gómez Salinas, asistido por el Letrado D. Alfonso Rox Guallar; y la FEDERACION DE SERVICIOS PUBLICOS DE OSTA en SARGA, S.L., representada por D. José-Carlos Casañal Piña y asistida por el Letrado D. Alfonso Rox Guallar. En el mencionado acto las demandantes ratificaron su demanda. Practicándose la prueba (documental) solicitada y concluyendo las partes en sentido de reiterar sus pedimentos la demandante y oponerse las demandadas, que solicitaron la desestimación de la demanda.

### HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** El día 1.10.2012 se fusionaron la SOCIEDAD DE DESARROLLO MEDIOAMBIENTAL DE ARAGÓN, S.A.U. (en adelante SODEMASA) y la SOCIEDAD DE INFRAESTRUCTURAS RURALES ARAGONESA, S.A. (en adelante SIRASA), creándose la SOCIEDAD ARAGONESA DE GESTIÓN AGROAMBIENTAL, S.L.U. (en adelante SARGA), que es una empresa pública íntegramente participada por la CORPORACIÓN EMPRESARIAL PÚBLICA DE ARAGÓN, S.L.U.

**SEGUNDO.-** Entre los días 2 y 30 de enero de 2013 se celebraron diez reuniones entre representantes de SARGA y de los sindicatos UGT, CC.OO. y OSTA, al término de las cuales se alcanzó el último día citado un Preacuerdo entre SARGA y los citados sindicatos cuyo contenido esencial es el siguiente:

*«2.- Que como consecuencia de la reducción de dichos encargos [los de SARGA en el año 2012], se hace preciso y necesario el reducir los costes de la*

empresa en 5,1 millones de euros, con la finalidad de conseguir el equilibrio presupuestario estipulado normativamente.

3.- Que la empresa ha procedido a reducir en 1,1 millones de euros los gastos de funcionamiento y gestión del ejercicio, por lo que queda por efectuar una reducción de 4 millones de euros.

4.- Que las partes signatarias del presente documento consideran y así lo acuerdan que dicha reducción de costes se lleve a efecto mediante la adopción de las siguientes medidas:

Reducción de la estructura directiva generándose un ahorro de 0,7 millones de €, mediante la extinción de 12 contratos de trabajo que serán determinados por la Dirección y que percibirán la indemnización que más abajo se acuerda para el colectivo general de trabajadores y el establecimiento de unas nuevas condiciones retributivas derivadas de las tablas acordadas y que figuran como anexo 1.

El ahorro de los restantes 3,3 millones de euros se llevará a efecto mediante la aplicación combinada de medidas de:

- extinción de contratos (voluntarios y forzosos),
- reducciones salariales, y
- reducciones de jornada».

En el apartado relativo a las reducciones salariales el mencionado preacuerdo disponía que «si con las extinciones de contratos producidas (voluntarias y forzosas) no se llegara a generar un ahorro de 3,3 millones de euros, se procederá para obtener esta cifra de ahorro, a efectuar una reducción de salarios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores».

En orden a la eficacia del Preacuerdo, se disponía igualmente:

«9.- El presente documento tiene carácter de preacuerdo y queda supeditado, en cuanto a la generación de efectos jurídicos a su ratificación por el Consejo de Administración de SARGA y la Asamblea de trabajadores.

10.- En el supuesto de que se produjera la ratificación del preacuerdo en los términos expuestos en el epígrafe anterior, se procederá a llevarlo a efecto mediante la tramitación de un expediente de regulación de empleo (con acuerdo)

y un expediente de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (con acuerdo)».

Obra en autos el indicado Preacuerdo (folios 109 y ss.), dándose aquí por reproducido en lo no transcrito anteriormente.

**TERCERO.-** En el periodo de consultas del despido colectivo, se llegó el día 21.3.2013 a un Acuerdo suscrito por SARGA, el Comité Intercentros de la antigua SODEMASA, el Comité Intercentros de la antigua SIRASA y los sindicatos UGT y OSTA, con el contenido que figura en el acta levantada al efecto, que obra en autos (folios 111 y ss.), y, en lo que no se transcribe a continuación, se da por reproducido.

Incluye el mencionado Acuerdo un apartado titulado MINORIZACIÓN DE LA MASA SALARIAL, en el que las partes que lo suscriben pactan:

*«Entendiendo ambas partes que con la extinción de los 87 contratos de trabajo, a través del presente Expediente de Despido Colectivo, se genera una reducción de la masa salarial de la empresa SARGA y que la disminución global necesaria de dicha masa salarial es de 4 millones de euros, asumen el compromiso de tramitar un Expediente de Modificación de Condiciones (reducción salarial) al amparo de lo establecido en los arts. 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en el que se acordará necesariamente la reducción de la masa salarial en función de lo recogido en el preacuerdo firmado a 30 de enero de 2013.*

*Dicho Expediente se iniciará a partir del día 25 del presente mes de Marzo de 2013».*

También figuran en el documento los siguientes apartados:

*«COMISION DE SEGUIMIENTO. Se constituirá una Comisión Mixta de carácter paritario, integrada por los firmantes del presente Acuerdo, cuya misión será velar por el cumplimiento de los acuerdos alcanzados en el seno del presente Expediente e interpretar las discrepancias que puedan generarse en el seno del mismo».*

*VOTO PARTICULAR. La sección sindical de CCOO manifestó su disconformidad con el presente acuerdo, formulando un voto particular cuya*

*justificación se contiene en el escrito que se adjunta y que queda unido a la presente acta».*

Dicha justificación figura igualmente en autos (folio 119 y ss.), dándose aquí por reproducida.

En la misma fecha 21.3.2013 se reunieron los Comités Intercentros de SIRASA y SODEMASA y aprobaron el acta de finalización con acuerdo del periodo de consultas del despido colectivo de SARGA (folios 899 y 900).

La representación de los sindicatos UGT, CC.OO. y OSTA en los Comités Intercentros de SIRASA y SODEMASA es la siguiente: UGT: 47,54 por 100; CC.OO. 27,86 por 100; y OSTA 24,59 por 100 (folio 123).

**CUARTO.-** En cumplimiento del compromiso asumido en el anterior Acuerdo, el 25.3.2013 se inició el periodo de consultas para la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, sobre remuneración y cuantía salarial, afectando a la totalidad de la plantilla de la empresa y de conformidad con lo establecido en los artículos 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Se mantuvo a estos efectos y con su misma composición y representación, la comisión que había negociado el expediente de despido colectivo y se celebraron entre dicho día y el 8.4.2013 un total de 8 reuniones, en las que se debatieron las propuestas de reestructuración salarial presentada por SARGA, así como las presentadas por UGT y SARGA. Por CC.OO. se formuló en la reunión del 4.4.2013 una propuesta por escrito a la que la Dirección de la empresa opuso la imposibilidad de su valoración ya que no se cuantificaba en ella el ahorro concreto que podía producir.

Obran en los autos las actas levantadas al término de las mencionadas sesiones (folios 123 a 141 y 145 a 147), que se dan aquí por reproducidas, en lo que no se transcribe a continuación.

En la última reunión citada de la Comisión Negociadora (de 8.4.2013) las partes suscribieron un «Acuerdo de finalización del periodo de consultas sobre modificación sustancial del condiciones de trabajo en materia de reducción de cuantía salarial (artículo 41 Estatuto de los Trabajadores) y así mismo inaplicación del Convenio Colectivo en materia de cuantía salarial (art. 82.3

*Estatuto de los Trabajadores), ante la concurrencia de causas económicas y productivas», cuyo contenido sustancial es el siguiente:*

### «1. OBJETIVO

*Las causas que justifican esta modificación de condiciones e inaplicación del convenio colectivo en materia de cuantía salarial aparecen consignadas en la documentación entregada al inicio del periodo consultivo, así como a lo largo del mismo y también en la Memoria Técnica y el ACTA DE FINALIZACIÓN CON ACUERDO DEL PERIODO DE CONSULTAS DEL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO DE SARGA, S.L.U.*

*Con la extinción de los 87 contratos de trabajo, a través del Expediente de Despido Colectivo, se genera una reducción de la masa salarial de la empresa SARGA que asciende a 2.974.577,14 euros y, dado que la disminución global necesaria de dicha masa salarial es de 4 millones de euros, queda pendiente de acometer una reducción de costes de personal que alcance los 1.025.422,86 euros.*

### 2. AJUSTE SALARIAL DE LA ESTRUCTURA DIRECTIVA

*Por decisión del Consejo de Administración de la empresa SARGA, S.L.U. se ha determinado una nueva tabla salarial de la estructura de dirección compuesta por los niveles N1, N2 y N3 según la siguiente tabla*

<i>BANDAS SALARIALES</i>		
	<i>Salario bruto</i>	
<i>N1-1</i>	<i>49.000.00 €</i>	
<i>N1-2</i>	<i>47.000.00 €</i>	
<i>N2-1</i>	<i>43.000.00 €</i>	
<i>N2-2</i>	<i>38.000.00 €</i>	
<i>N3-1</i>	<i>36.000.00 €</i>	<i>(BANDA ENTRE 33000 Y 38000 €)</i>

*En el caso de que se deban producir ajustes salariales al alza por asunción de nuevas funciones y/o responsabilidades, se aplicará una reducción del 5% sobre el nuevo salario a percibir en los años 2013 y 2014.*

### 3 AJUSTE SALARIAL PARA HOMOGENEIZAR LOS SALARIOS DEL PERSONAL EN FUNCION DE LA CATEGORIA PROFESIONAL

*Reducción salarial de todo el personal no incluido en los niveles N1, N2 y N3 cuya retribución fija supere a la establecida en los correspondientes convenios de aplicación según la categoría profesional actual (para el caso de SIRASA salario de valoración recogido en el anexo 3 y para el caso de SODEMASA el salario de las tablas recogida en la RESOLUCION de 26 de marzo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Sociedad de Desarrollo Medioambiental de Aragón (SODEMASA), no pudiendo superar en un 5% la fijada en los correspondientes convenios colectivos para su actual categoría profesional.*

#### 4, TABLAS DE REDUCCIÓN APLICABLES

*Una vez ajustados los salarios según lo establecido en el punto 3 del presente acuerdo, se aplicará la reducción salarial individualizada por trabajador en función de su salario realmente percibido usando como referencia el tiempo de contratación y el % de jornada del año 2012, resultando la siguiente tabla de reducciones*

<i>TRAMO SALARIO REALMENTE PERCIBIDO EN 2012</i>	<i>REDUCCIÓN %</i>
<i>&gt; 35.000 €</i>	<i>5</i>
<i>35.000 € a 30.000 €</i>	<i>4,25</i>
<i>30.000 € a 25.000 €</i>	<i>3,75</i>
<i>25.000 € a 20.000 €</i>	<i>3,25</i>
<i>20.000 € a 15.000 €</i>	<i>2</i>
<i>10.000 € a 15.000 €</i>	<i>1,5</i>
<i>&lt; 10.000 €</i>	<i>0,95</i>

*Esta reducción NO se aplicará a los pluses fijados en convenio al operativo de incendios y espacios naturales protegidos...*

#### 5. TEMPORALIDAD DE LA MEDIDA:

*La modificación sustancial de las condiciones de trabajo afectará al 100% de la plantilla de SARGA y se REVISARÁ al finalizar el periodo 2013-2014 en función de las siguientes condiciones:*



*Se revisarán las afecciones salariales que se hayan producido con la finalidad de recuperar la merma retributiva siempre y cuando las circunstancias económicas de la empresa lo permitan dando cumplimiento a la ley 4/2012, de 26 de abril, de medidas urgentes de racionalización del sector público empresarial que establece que las sociedades mercantiles autonómicas deben alcanzar el equilibrio económico, sin perjuicio de lo que se establezca en el próximo convenio colectivo.*

*Y en prueba de conformidad lo firman en Zaragoza a 8 de abril de 2013, salvo CCOO que adjuntará voto particular».*

El voto particular de CC.OO. es del tenor literal siguiente:

*«Primero.- El procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo e inaplicación de convenio colectivo deviene del Acuerdo alcanzado entre la empresa SARGA y los sindicatos UGT y OSTA (con el voto en contra de CCOO) de fecha de 21 de marzo de 2013 sobre un procedimiento de despido colectivo que afectó a 87 trabajadores y trabajadoras cuyas relaciones laborales fueron extinguidas.*

*Dicho Acuerdo remite, a su vez, a otro Acuerdo, alcanzado igualmente entre la empresa SARGA y los sindicatos UGT y OSTA (con el voto en contra de CCOO), de fecha 30 de enero de 2013 dónde se establecía que el objeto del acuerdo era alcanzar 4 millones de euros de reducción de costes salariales entre despidos, reducciones de salario y reducciones de jornada. De esos 4 millones de euros, la reestructuración del organigrama del personal con funciones directivas (despidos y reducciones salariales) aportaría 0,7 millones. Los 3,3 millones de euros restantes deberían salir, según el Acuerdo, de los despidos y reducciones salariales del resto del personal.*

*Segundo.- El Acuerdo finalmente alcanzado contraviene lo establecido en el texto refundido de la Ley de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, concretamente en lo regulado en su artículo 87, en relación con las retribuciones del personal de las empresas de la Comunidad Autónoma. El citado precepto establece que dice “Las retribuciones de/personal directivo se fijarán por el Gobierno de Aragón.*

*Las retribuciones del resto del personal se homologarán con las que tenga el personal de igual o similar categoría de la Administración de la Comunidad Autónoma”.*

*Hay que señalar que tanto en la negociación de este procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo e inaplicación de convenio colectivo como en las negociaciones previas conducentes al despido colectivo, la dirección de la empresa SARGA ha compartimentado a los trabajadores y trabajadoras, separando a los que realizan funciones directivas del resto de personal.*

*A excepción de la reducción salarial del 5% para el personal de estructura directiva cuyos salarios se hayan visto incrementados por asunción de nuevas funciones y/o responsabilidades, se ha vetado a la representación de los trabajadores cualquier intervención en la determinación y negociación de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras que ejercen funciones directivas, a pesar de estar éstos incluidos en el ámbito de aplicación de los dos Convenios Colectivos vigentes en las extintas empresas SIRASA y SODEMASA. De esta forma, la representación de los trabajadores no ha podido participar ni en la negociación de las nuevas condiciones retributivas de este personal, ni en la determinación del número total de trabajadores y trabajadoras que configuran esta estructura de mando en la empresa SARGA.*

*Por el contrario, a estos trabajadores y trabajadoras que ejercen o han ejercido funciones directivas se les ha aplicado las condiciones acordadas al resto de trabajadores en los procedimientos de despido colectivo y de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo e inaplicación de convenio colectivo, si éstas les eran beneficiosas. Todo ello con el beneplácito de la mayoría de la representación sindical (UGT y OSTA) que han aceptado esta situación como irremediable e inalterable.*

*A juicio de CCOO no existe justificación alguna para que exista un tratamiento diferenciado entre un tipo de personal y otro, ejerzan las funciones que ejerzan. Cuando el texto refundido de la Ley de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón se refiere a personal directivo está señalando al personal de alta dirección cuya relación laboral es de carácter especial, al amparo de lo establecido en el artículo 2.1. a) del Estatuto de los Trabajadores y, por lo tanto, no está excluyendo a ninguno de los trabajadores y trabajadoras que*

*ejercen sus funciones directivas en una relación laboral ordinaria, sujetos además a los preceptos recogidos en los Convenios Colectivos que les son de aplicación.*

*Tercero.- La reducción salarial propuesta en este Acuerdo de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo e inaplicación de convenio colectivo viene justificada en base a razones de tipo económico que han provocado un despido colectivo anterior.*

*Pues bien, la propuesta entregada por la dirección, en lo concerniente a la reestructuración del organigrama del personal con funciones directivas, está incompleta ya que algunos de los puestos denominados por la empresa SARGA como N-3.1 no están ocupados todavía, resultando imposible cuantificar la reducción salarial producida con la medida.*

*Cuarto.- La propuesta de reducción salarial acordada supone una modificación de lo establecido en los Convenios Colectivos vigentes, ya que desde la dirección de la empresa SARGA se ha interpretado que el salario es el salario base, ignorando que los complementos personales tanto en SIRASA y SODEMASA formaban parte del salario según lo regulado el artículo 31 del Convenio Colectivo de SIRASA, y en el apartado 1 del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de SODEMASA de fecha 21 de diciembre de 2007.*

*Con esta interpretación se modifican de manera definitiva los Convenios Colectivos, estableciendo un complemento personal idéntico de hasta el 5%, como máximo, del salario base para todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de si persisten tras la reestructuración de la empresa las razones que justificaban los complementos salariales personales. Se rompe, por lo tanto, la fundamentación de la naturaleza de los complementos salariales validados por la dirección de SARGA hasta el momento.*

*Quinto.- La reducción salarial prevista, según lo dispuesto en el punto 5 del Acuerdo se realiza al amparo de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y, por lo tanto, las medidas acordadas tienen carácter definitivo.*

*A pesar de que el título del Acuerdo habla de “Modificación sustancial de las condiciones de trabajo e inaplicación del convenio colectivo”, el texto del Acuerdo no cumple con los requisitos establecidos en el artículo 83.2 del Estatuto*

*de los Trabajadores que señala que “El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa”.*

*CCOO propone que, a pesar de estar en contra de las reducciones salariales propuestas, las que se apliquen al personal que no realiza funciones directivas se realicen mediante la inaplicación de los Convenios Colectivos vigentes, según lo establecido en el artículo 82.3 de Estatuto de los Trabajadores».*

En fecha 12.4.2013 se reunieron los Comités Intercentros de SIRASA y SODEMASA y aprobaron el acta de finalización con acuerdo del periodo de consultas sobre modificación sustancial del condiciones de trabajo e inaplicación del Convenio Colectivo en materia de reducción de cuantía salarial (folios 142 a 144).

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 97 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS) los hechos probados que se declaran probados resultan de la prueba documental aportada a los autos, en las ubicaciones concretas que se detallan en el anterior relato.

**SEGUNDO.-** La parte actora solicita en su demanda que se declare nula o subsidiariamente injustificada la modificación de condiciones de trabajo que ha puesto fin, por acuerdo entre las partes implicadas, al procedimiento negociador seguido a tal efecto. Como destaca la sentencia de esta Sala de 11.6.2013, dictada en la instancia por esta Sala en autos de despido colectivo 209/2013, seguido entre las mismas partes, y que sirve de ineludible apoyo referencial para la presente, dada la íntima interconexión de las materias tratadas en ambos procesos, es importante precisar que no se trata en el presente caso de una modificación acordada unilateralmente por el empresario. En el periodo de consultas se ha



llegado a un acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, que conlleva contraprestaciones entre ambas partes y que ha sido ratificado por los Comités Intercentros de SODEMASA y SIRASA y por los sindicatos mayoritarios: UGT y OSTA. No se ha discutido la legitimación del sindicato disidente, CC.OO, para impugnar dicho acuerdo, pero si los propios trabajadores, a través de sus representantes legales y sindicales mayoritarios, pactan la modificación de sus condiciones de trabajo en los términos antes expuestos, no cabe duda de que se trata de una modificación contractual ontológicamente distinta de aquella que se realiza unilateralmente por el empresario.

Sin duda por ello, tanto el artículo 41 como el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores desplazan al impugnante del acuerdo adoptado en estas circunstancias la carga de desvirtuar la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que han motivado la modificación y constriñen el cauce de la controversia judicial sobre el acuerdo a unos límites muy concretos al disponer, prácticamente al unísono, que *“cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente [“social”, en la redacción del artículo 82.3] por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión”*.

Siendo así, resulta obvio que la demanda debe ser desestimada, porque la pretensión que en ella se ejercita no descansa en ninguno de esas circunstancias o vicios de consentimiento, sino en otros medios de oposición de distinto signo, expuestos ya en el voto particular al Acuerdo de 8.4.2013, propios del ámbito negociador previo al concierto logrado y que en modo alguno invalidan la fuerza vinculante de lo pactado (artículo 1255 del Código Civil).

**TERCERO.-** Es cierto que entre el procedimiento de modificación colectiva de condiciones de trabajo, regulado en el primer precepto, y el de inaplicación de las previstas en los convenios colectivos de las empresas fusionadas, sujeto a la disciplina del segundo, existen diferencias. Así, los trabajadores afectados individualmente por la modificación colectiva, por superar sus condiciones las pactadas en los convenios de referencia, pueden ejercitar la opción extintiva prevista en el artículo 41.2 ET, posibilidad vedada a los trabajadores sobre los que repercute directamente la inaplicación del convenio,



por hallarse sujetos estrictamente a sus disposiciones mínimas. Del mismo modo, mientras la modificación colectiva puede mantenerse indefinidamente, la inaplicación del convenio tiene como fecha límite la de su vigencia, disposición respetada en el presente caso por el apartado 5º del Acuerdo de 8.4.2013. Pero la controversia presente se sitúa en un plano anterior y distinto a tales eventuales consecuencias. Queda centrada en una fase previa de negociación, en la que los trámites son comunes, sin que el solapamiento de ambos períodos de consultas haya provocado indefensión alguna a la representación plural de los trabajadores, que ha tenido perfecto conocimiento a lo largo de las sesiones de este periodo y del anterior relacionado con la extinción colectiva de contratos de trabajo, de las causas determinantes y las razones esgrimidas por la empresa, habiéndose negociado efectivamente durante todo ese tiempo hasta llegar al compromiso ratificado por decisión mayoritaria de los Comités Intercentros.

Se llega así a la desestimación de la demanda.

En atención a lo expuesto,

### **FALLO**

Desestimamos la demanda interpuesta por la FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS DE ARAGÓN y D. JUAN-CARLOS FERRÁNDEZ PUENTE como Delegado Sindical de la Sección Sindical de CC.OO. en la empresa SOCIEDAD ARAGONESA DE GESTIÓN AGROAMBIENTAL, S.L.U. (SARGA), contra la citada entidad y los Comités Intercentros de la SOCIEDAD DE DESARROLLO MEDIAMBIENTAL DE ARAGÓN, S.A.U. (SODEMASA) y la SOCIEDAD DE INFRAESTRUCTURAS RURALES ARAGONESA, S.A. (SIRASA), el Delegado Sindical de la Sección Sindical de UGT en SARGA, la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA Y DE LOS TRABAJADORES AGRARIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES FITAG-UGT, y el Delegado Sindical de la Sección Sindical de la ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN (OSTA) en SARGA y la FEDERACION DE SERVICIOS PUBLICOS DE OSTA en SARGA, declarando ajustado a derecho la modificación de condiciones de trabajo acordada por la mercantil demandada y

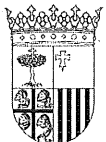


ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTICIA

los representantes legales de los trabajadores el ocho de abril de dos mil trece y absolviendo de las pretensiones formuladas en su contra a los codemandados dichos.

Contra esta resolución cabe recurso ordinario de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que deberá prepararse en el plazo de los cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia, bien mediante manifestación de las partes o de su Abogado, Graduado Social colegiado o representante, al hacerle la notificación de la presente, de su propósito de entablarlo, o por comparecencia o por escrito de las partes o de su Abogado, Graduado Social colegiado o representante, dentro del mismo plazo, ante esta Sala.

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



COMUNIDAD  
AUTÓNOMA  
DE ARAGÓN

