

**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 14
VALENCIA**

Procedimiento Nº 174/19

SENTENCIA Nº 32/20

En Valencia, a cinco de febrero de dos mil veinte.

Vistos por mí, Dña. MARÍA D. ZAERA CASADO, Magistrado del Juzgado de lo Social Nº 14 de Valencia, los autos de Procedimiento de Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo seguidos ante este Juzgado bajo el Número 174/19, a instancia de D. [REDACTED], asistido por el Letrado D. Ricardo Peralta Ortega, contra el Excmo. Ayuntamiento de Burjassot, representado y asistido por el Letrado D. José María Albert Garrido, cuyos autos versan sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y atendiendo a los siguientes;

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 20 de febrero de 2.019 tuvo entrada en este Juzgado, previo turno de reparto, demanda en la que la parte actora, tras exponer los Hechos y Fundamentos de Derecho en los que fundamenta su pretensión, suplicaba se dictara sentencia por la que, estimando la demanda en su totalidad, se declarase injustificada la modificación de las condiciones de trabajo de D. [REDACTED] realizada por la entidad local demandada, condenándose a la demandada a reponerle en sus anteriores condiciones retributivas, con abono de las diferencias retributivas resultantes de la reducción salarial acordada por la demandada, durante la vigencia de la misma, acompañando los documentos en aquella enumerados.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se señaló día y hora para la celebración del acto del Juicio, procediéndose a la celebración del mismo el día 30 de enero de 2.020, compareciendo las partes, exponiendo por su orden cuanto a su derecho convenía en fase de alegaciones, practicándose las pruebas propuestas y admitidas con el resultado que consta en el acta levantada al efecto, elevando finalmente sus conclusiones a definitivas, quedando los autos vistos para sentencia.

TERCERO.- En la tramitación del presente procedimiento se han observado todas las formalidades legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El actor, D. [REDACTED], con D.N.I. nº [REDACTED], presta

servicios para el Excmo. Ayuntamiento de Burjassot, categoría profesional de Nivel 2, Grupo 2, antigüedad de 5 de noviembre de 1.999, jornada completa y salario según convenio colectivo de aplicación, siendo de aplicación el Convenio Colectivo de Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Burjassot, (B.O.P. de Valencia de 3-9-2.008), no ostentando cargo representativo de los trabajadores.

SEGUNDO.- D. [REDACTED] y el Excmo. Ayuntamiento de Burjassot suscribieron el día 1 de agosto de 2.008, contrato de trabajo de duración determinada de la modalidad de obra o servicio determinado, a tiempo completo, (37,5 horas semanales), para prestar servicios como técnico en intervención social, nivel 2, y salario según convenio colectivo de aplicación, extendiendo su vigencia desde el día 1 de agosto de 2.008, teniendo por objeto la obra consistente en “la ejecución por parte del empleador del “Proyecto de Regeneración Integral Urbana en el barrio de las 613 viviendas”, según resolución favorable del Ministerio de Administraciones Públicas para la asignación de ayuda del Fondo Europeo de Desarrollo Regional para la ejecución de proyectos de desarrollo local y urbano, de acuerdo con la convocatoria de 7 de noviembre de 2007. Que ambas partes declaran conocer en su totalidad (incluyendo los anexos) las funciones a desarrollar dentro del “Proyecto de Regeneración Integral Urbana en el barrio de las 613 viviendas” y para mayor constancia firman una copia que forma parte del contrato”.

D. [REDACTED] y el Excmo. Ayuntamiento de Burjassot, el día 9 de febrero de 2.017, suscribieron la conversión en indefinido del citado contrato de trabajo temporal, reconociéndosele, en las cláusulas adicionales, una antigüedad de 5 de noviembre de 1.999.

(folios 2 al 10 del expediente administrativo)

TERCERO.- Por Decreto del Excmo. Ayuntamiento de Burjassot, de fecha 14 de mayo de 2.018, (2018001006), obrante en las actuaciones, dándose íntegramente por reproducido, se resolvió “aprobar en concepto de productividad, la siguiente cantidad mensual a los trabajadores que a continuación se relacionan con cargo a la partida del correspondiente presupuesto... [REDACTED] 772,47 €/mensual” y ello en base a que “El informe del técnico del Área alude a la necesidad del abono del citado complemento de productividad en atención a “la especial dificultad técnica y polivalencia profesional requerida para los trabajos a realizar y por la especial responsabilidad técnica derivada del ejercicio de sus funciones”. A esto se añade que “los complementos salariales, llamados productividad RIU, suponían una equiparación de su salario al resto de funcionarios en sus respectivos grupos profesionales”, así como que “el Ayuntamiento de Burjassot, se ha dotado, entre sus normas internas, de un Acuerdo de productividades que, en su caso, debería o bien modificarse, o bien ampliarse, para acoger este tipo de situaciones que al parecer, no se encuentran previstas en el mismo y que están dado origen a casos como los dos que acabamos de informar, en el que los conceptos salariales analizados, deberán entenderse como condición más beneficiosa y, por ende, consolidarse, debiendo abonarse en consecuencia”.

(folios 34 a 38 del expediente administrativo)

CUARTO.- Por Decreto del Excmo. Ayuntamiento de Burjassot, de fecha 18 de febrero de 2.019, (2019000336), obrante en las actuaciones, dándose íntegramente por reproducido, se resolvió “Dejar sin efecto el Decreto de Alcaldía nº 2018001006 de fecha 14 de mayo de 2018 por el que se resuelve el abono en concepto de productividad la siguiente cantidad mensual a ... D. [REDACTED] 772,47 € con efectos desde la fecha de la presente resolución” y ello en

base al informe emitido por el Técnico Superior de Recursos Humanos, de fecha 14 de febrero de 2018, en el que se concluye que “Del examen del expediente, se desprende que el complemento de productividad propuesto se está abonando con carácter periódico y por el mismo importe, circunstancia irregular por cuanto la naturaleza jurídica de dicho complemento determina que está destinado a retribuir el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con carácter excepcional y su devengo no puede ser ni periódico en su devengo, ni fijo en su cuantía... no es ajustada a Derecho una percepción continuada del complemento de productividad con carácter fijo en el tiempo, ni este complemento retributivo genera derechos adquiridos, por lo que la dejación de su percepción no será reclamable. Revisado el expediente no consta que se haya llevado a cabo una evaluación objetiva de las tareas excepcionales o extraordinarias llevadas a cabo, ni se ha aprobado un sistema objetivo de evaluación del desempeño, no se ha previsto ningún objetivo que cumplir para asignar la productividad, ni justificación de su cuantía. A mayor abundamiento dicho complemento no tiene encaje ni en el Convenio Colectivo ni en el pacto individual entre empresario y trabajador, resultante del contrato de trabajo suscrito entre los interesados y esta Administración... se informa desfavorablemente continuar abonando a ... D. [REDACTED] el complemento de productividad establecido en el Decreto de Alcaldía nº 2018001006 de fecha 14 de mayo de 2018”.

(folios 52 a 55 del expediente administrativo)

QUINTO.- D. [REDACTED], en fecha 19 de febrero de 2.019, solicitó el abono del complemento de productividad dese el día 1 de enero de 2019.

(folio 61 del expediente administrativo)

SEXTO.- El Excmo. Ayuntamiento de Burjassot abonó a D. [REDACTED], según reflejan las nóminas del año 2.018, la cantidad de 772,47 € en concepto de “productividad RIU”.

(doc. nº 1 de los aportados por la entidad local demandada en el Juicio)

SÉPTIMO.- Según Decreto de Alcaldía, de fecha 18 de mayo de 2.009, obrante en las actuaciones, dándose íntegramente por reproducido, al Técnico en Intervención Social le corresponde “El control in situ de la correcta implementación de las diferentes actuaciones relacionadas con la intervención social comprometidas en el Proyecto. La dinamización de las actuaciones vinculadas a la participación social narradas en el Proyecto. El control in situ de las obras públicas para la regeneración integral del Barrio de las 613 Viviendas de Burjassot. La realización de informes y estudios sociales. La interlocución permanente con los vecinos del Barrio de las 613 Viviendas de Burjassot en todo aquello que guarde relación con el Proyecto. Cuantas otras responsabilidades relacionadas con la Intervención Social del Proyecto le sean encargadas por los responsables municipales del Ayuntamiento de Burjassot y el Director Técnico”.

(doc. nº 2 de los aportados por el actor en el Juicio)

OCTAVO.- En el Informe Técnico del Departamento de Recursos Humanos del Excmo. Ayuntamiento de Burjassot, obrante en las actuaciones, dándose íntegramente por reproducido, de fecha 3 de mayo de 2.010, se indicaba que “Para la formalización de los contratos del personal adscrito a la dirección operativa del Proyecto de regeneración Integral Urbana en el Barrio de las 613 Viviendas de Burjassot, el Ayuntamiento de Burjassot decidió la aplicación de un complemento retributivo de productividad al... Técnico en Intervención Social, devengado

durante la vigencia de sus contratos actuales, decisión fundamentada en la especial dificultad técnica y polivalencia profesional requerida para los trabajos a realizar y por la especial carga de responsabilidad técnica derivada del ejercicio de sus funciones... a partir de abril de 2010, al objeto de operativizar las nóminas, este concepto retributivo al que venimos haciendo referencia pasará a denominarse Productividad RIU, en aras a una mayor claridad procedimental para la gestión interna de las nóminas de personal del Ayuntamiento... se estableció por decisión de los responsables municipales la aplicación de un complemento salarial a los dos Técnicos adscritos a la dirección Operativa del Proyecto RIU 613... por las circunstancias relativas a las condiciones personales de los trabajadores y el trabajo a realizar. Dado que los trabajadores se contrataban con dedicación exclusiva para el proyecto y durante la vigencia del mismo, siendo personal laboral temporal de este Ayuntamiento y entendiéndose las especiales cargas de responsabilidad, se estimó oportuna la aplicación de un complemento que equipara su retribución a la de los grupos funcionariales correspondientes... los responsables municipales entendieron que la responsabilidad asumida por parte de los técnicos mencionados es elevada y extensa, especialmente en lo tocante al ámbito del control y seguimiento de las obras públicas vinculadas al Proyecto, los procesos de dinamización de la participación ciudadana, la creación y dinamización de servicios de atención al ciudadano y de coordinación multidisciplinar, la investigación social, o la intervención social en sus múltiples objetos, referidos a la lucha contra la exclusión social, desempleo, pobreza, educación, sensibilización medioambiental, conciliación, mediación familiar, lucha contra la desigualdad, impulso de las nuevas tecnologías en ámbitos de vulnerabilidad, y un largo etcétera. Todo ello, a mayor abundamiento, en un marco de actuación de un Barrio de Acción Preferente como el de las 613 Viviendas, con su específica complejidad interventiva derivada de su condición de Barrio de Acción Preferente y espacio de vulneración social y exclusión, más si cabe al considerar el impacto virulento de la crisis económica entre sus ciudadanos”.

(doc. n.º 3 de los aportados por el actor en el Juicio)

NOVENO.- El Juzgado de lo Social n.º 10 de Valencia dictó Sentencia, de fecha 5 de diciembre de 2019, en el Procedimiento de Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo n.º 524/19, obrante en las actuaciones, dándose íntegramente por reproducida, instando por D. [REDACTED] frente al Excmo. Ayuntamiento de Burjassot, declarando injustificada la modificación de las condiciones de trabajo del referido trabajador, reponiéndole en su situación anterior en cuanto al cobro del denominado complemento de productividad.

(doc. n.º 16 de los aportados por el actor en el Juicio)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

ÚNICO.- Se interesa por D. [REDACTED] se declare injustificada la medida adoptada por el Excmo. Ayuntamiento de Burjassot de suprimir el abono del complemento de “Productividad RIU”, reponiéndole en sus anteriores condiciones retributivas, abonándole el citado complemento desde el 1 de enero de 2019, pretensión esta a la que se opone la defensa del Excmo. Ayuntamiento de Burjassot.

Respecto a la posible modificación sustancial de las condiciones de trabajo, dispone el artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores que “1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones

económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: a) Jornada de Trabajo. b) Horario y distribución del tiempo de trabajo”, estableciéndose, asimismo, en el artículo 41.3 del referido Texto Legal que “3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad. En los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses. Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones.”.

En relación a cuándo ha de considerarse que la modificación operada en la relación laboral constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, ha manifestado la Jurisprudencia que “En SSTS como las de 11 de diciembre de 1997 (rec. 1281/1997), 22 de septiembre de 2003 (rec. 122/2002), 10 de octubre de 2005 (rec. 183/2004), 26 de abril de 2006 (rec. 2076/2005), 17 abril 2012 (rec. 156/2011), 25 noviembre 2015 (rec. 229/2014), 12 septiembre 2016 (rec. 246/2015), entre otras muchas, se sienta doctrina de alcance general sobre qué significa que un cambio sea sustancial. Por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas, las previstas en la lista “ad exemplum” del art. 41.2 pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales, éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección y del “ius variandi” empresarial. Ha de valorarse la importancia cualitativa de la modificación impuesta, su alcance temporal y las eventuales compensaciones pactadas, pues de tales circunstancias dependerá que la intensidad del sacrificio que se impone al trabajador, haya de ser calificado como sustancial o accidental, lo que conlleva que, en cada caso habrá que analizar las circunstancias concurrentes. B) En esas sentencias se destaca la imposibilidad de trazar una noción dogmática de “modificación sustancial” y la conveniencia de acudir a criterios empíricos de casuismo, sosteniéndose al efecto por autorizada doctrina que es sustancial la variación que conjugando su intensidad y la materia sobre la que verse, sea realmente o potencialmente dañosa para el trabajador. Para calificar la sustancialidad de una concreta modificación habrá de ponderarse no solamente la materia sobre la que incida, sino también sus características, y ello desde la triple perspectiva de su importancia cualitativa, de su alcance temporal e incluso de las eventuales compensaciones. Para calificar una modificación como sustancial tendrá el intérprete que estudiar caso por caso, y su juicio deberá tener en cuenta siempre los elementos contextuales, así como “el contexto convencional e individual, la entidad del cambio, el nivel de perjuicio o el sacrificio que la alteración supone para los trabajadores afectados”. C) Modificaciones sustanciales son aquellas de tal naturaleza que alteran y transforman los aspectos fundamentales de la relación laboral, en términos tales que pasan a ser otros de modo notorio. D) El supuesto del artículo 41 ET, en suma, solo contempla los casos en que la MSCT se produce por iniciativa unilateral de la empresa pero al amparo de causas determinadas. “La norma facilita, entonces, el ajuste racional de las estructuras productivas a las sobrevenidas circunstancias del mercado, fruto de la variable situación económica, con el

objetivo de procurar el mantenimiento del puesto de trabajo en lugar de su destrucción, atendiendo así a fines constitucionalmente legítimos, como son garantizar el derecho al trabajo de los ciudadanos (art. 35.1 CE), mediante la adopción de una política orientada a la consecución del pleno empleo (art. 40.1 CE), así como la libertad de empresa y la defensa de la productividad (art. 38 CE)”, por asumir los términos de la STC 8/2015, de 22 de enero.... C) Es imposible que por la vía del art. 41 se proceda a alterar lo previsto en convenio colectivo. Como expone la STS 11 diciembre 2013 (rec. 40/2013), la alteración impuesta por la empresa excede con mucho de lo permitido por el artículo 41.2 ET y “aun cuando en el presente caso, alguna de las medidas adoptadas por la empresa en relación con alguno de los colectivos trabajadores afectados pudiera tener encaje en el citado apartado 2 del artículo 41, el conjunto de medidas no puede conllevar -como aquí acontece- la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores”, (S.T.S. de 29 de noviembre de 2017).

No cabe duda que la modificación del régimen retributivo mediante la supresión de un complemento salarial de devengo mensual en cuantía fija ha de ser calificada de sustancial, por tanto, su supresión ha de ser realizada no sólo observando los trámites procedimentales previstos en el citado artículo 41 del E.T. sino que resulta necesario la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen la decisión empresarial modificativa.

Dado que el concepto retributivo controvertido es el denominado complemento de “Productividad Riu” conviene traer a colación la Jurisprudencia existente sobre la naturaleza y finalidad del complemento de productividad, habiéndose afirmado que “Dentro de dichos complementos, por la cantidad o calidad de trabajo, cabe distinguir los que depende su abono de la consecución de un determinado rendimiento o resultado, de aquellos otros, cuyo devengo esta en función del tiempo de trabajo, siendo por lo tanto intrascendente el resultado. Este tipo de complemento en razón a la calidad o cantidad del trabajo, que tiene naturaleza salarial, (SSTSJ Galicia 25-04-1994 Rec. 2468/1992; Cantabria 6-04-1998 Rec. 385/1998; Murcia 12-02-2001 Rec. 755/2000; esta Sala de Granada 3-10-2013 Rec. 1400/2013) está sometido además a los principios que rige sobre la carga probatoria, conforme al artículo 217.1 LEC , de manera que si existiese indeterminación de los objetivos no releva al demandante que reclama su abono de probar las condiciones pactadas para su devengo, debiendo en su caso el empleador oponer y probar las causas obstativas para su devengo (SSTSJ de Galicia 25-04-1994; Cantabria 6-04-1998; Cataluña 10-11-2000 y Navarra 31-01-2002 Rec. 490/2001). Principios generales del derecho de obligaciones y contratos establecen que el cumplimiento de una prestación como pueden ser los objetivos no puede depender de la exclusiva voluntad del deudor, y si así sucede, se tendrá por cumplida la condición (artículos 1.115 y 1.119 del Código Civil), pues según el más genérico mandato del artículo 1.256 del Código Civil la validez y la eficacia de las obligaciones no puede quedar al arbitrio de una sola de las partes (STSJ Cantabria 6-04-1998 Rec 385/1998); STSJ Murcia 12-02-2001 Rec. 755/2000). Por su parte la doctrina sentada por el Tribunal Supremo, sobre los supuestos en los que existiendo un previo pacto de retribución variable por la consecución de objetivos, además de retribución fija, viene expresando que cuando la retribución variable estaba condicionada al cumplimiento de unos objetivos que nunca se fijaron por el empleador, se incurre en la prohibición prevista en el artículo 1256 del Código Civil “y por lo tanto exigible en la cuantía prometida”. Añade el Tribunal Supremo que se trataría de un pacto, que ante su falta de desarrollo posterior por no haberlo ni siquiera intentado la empresa, no puede sino interpretarse en el sentido más adecuado para que los mismos puedan causar efecto -art. 1284 CC- y en contra de quien incluyó esas cláusulas en el contrato, que obviamente fue la empresa -art. 1288 CC- (STS de 14-11-2007 rcud núm. 616/2007, con cita de

la STS 19-11-2001). Siguiendo igual planteamiento, sobre un pacto de complemento variable “en función del grado de consecución de los objetivos que anualmente puedan llegar a fijar las partes tanto en términos como cuantías”, se exponía por el Tribunal Supremo que formalmente sería aceptable al no quedar condicionado a la exclusiva voluntad de una de las partes, pero sin embargo la realidad subyacente de aquella formal apariencia, en el contrato de trabajo se condicionaba la percepción del bonus al cumplimiento de unos objetivos que nunca se fijaron, siendo la empresa la que sólo estaba en condiciones de fijarlos, por lo que deben ser abonados en la cuantía prometida (STS 15-12-2011 rcud núm. 1203/2011). En iguales términos se pronuncia la STS de 16-05-2012, con cita de las anteriormente mencionadas SSTS 15-12-2011 y de 14-11-2007 en “cuanto al extremo referente a que la empresa no ha procedido a fijar objetivos para el año 2010 y, por tanto, al estar cuantificado el complemento en función de dichos objetivos, no procede su abono, ha de señalarse que cuestión similar ha sido resuelta de forma reiterada por esta Sala”, (S.T.S.J. de Andalucía 2-4-2.014).

De la documental obrante en las actuaciones, en concreto, del Informe Técnico del Departamento de Recursos Humanos del Excmo. Ayuntamiento de Burjassot, de fecha 3 de mayo de 2.010, resulta que “Para la formalización de los contratos del personal adscrito a la dirección operativa del Proyecto de regeneración Integral Urbana en el Barrio de las 613 Viviendas de Burjassot, el Ayuntamiento de Burjassot decidió la aplicación de un complemento retributivo de productividad al... Técnico en Intervención Social, devengado durante la vigencia de sus contratos actuales, decisión fundamentada en la especial dificultad técnica y polivalencia profesional requerida para los trabajos a realizar y por la especial carga de responsabilidad técnica derivada del ejercicio de sus funciones... a partir de abril de 2010, al objeto de operativizar las nóminas, este concepto retributivo al que venimos haciendo referencia pasará a denominarse Productividad RIU, en aras a una mayor claridad procedimental para la gestión interna de las nóminas de personal del Ayuntamiento... se estableció por decisión de los responsables municipales la aplicación de un complemento salarial a los dos Técnicos adscritos a la Dirección Operativa del Proyecto RIU 613... por las circunstancias relativas a las condiciones personales de los trabajadores y el trabajo a realizar. Dado que los trabajadores se contrataban con dedicación exclusiva para el proyecto y durante la vigencia del mismo, siendo personal laboral temporal de este Ayuntamiento y entendiéndose las especiales cargas de responsabilidad, se estimó oportuna la aplicación de un complemento que equipara su retribución a la de los grupos funcionariales correspondientes... los responsables municipales entendieron que la responsabilidad asumida por parte de los técnicos mencionados es elevada y extensa, especialmente en lo tocante al ámbito del control y seguimiento de las obras públicas vinculadas al Proyecto, los procesos de dinamización de la participación ciudadana, la creación y dinamización de servicios de atención al ciudadano y de coordinación multidisciplinar, la investigación social, o la intervención social en sus múltiples objetos, referidos a la lucha contra la exclusión social, desempleo, pobreza, educación, sensibilización medioambiental, conciliación, mediación familiar, lucha contra la desigualdad, impulso de las nuevas tecnologías en ámbitos de vulnerabilidad, y un largo etcétera. Todo ello, a mayor abundamiento, en un marco de actuación de un Barrio de Acción Preferente como el de las 613 Viviendas, con su específica complejidad interventiva derivada de su condición de Barrio de Acción Preferente y espacio de vulneración social y exclusión, más si cabe al considerar el impacto virulento de la crisis económica entre sus ciudadanos”, resultado, por tanto, que el establecimiento del complemento de productividad controvertido, (productividad RIU), no se estableció en función de la consecución de un mayor volumen o cuantía o calidad de trabajo sino por la especial responsabilidad que comportaba el desempeño del puesto de trabajo de Técnico en Intervención Social y, por ende, las funciones a realizar tal como entendieron y consideraron los responsables municipales del Excmo. Ayuntamiento de Burjasot, quedando, así, desnaturalizado como

complemento de productividad el denominado “productividad RIU”, no respondiendo su abono a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa en el desempeño del puesto de trabajo, tal como prevé el artículo 5 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración Local, invocado por la defensa del Excmo. Ayuntamiento de Burjasot, no previéndose en el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Burjasot, (B.O.P. de Valencia de 3-9-2.008), en la regulación del régimen retributivo, el posible devengo de un complemento de productividad.

Invoca la defensa de D. [REDACTED] que el abono del controvertido complemento “productividad RIU” constituye una condición más beneficiosa que, para su supresión, ha de observarse lo previsto en el artículo 41 del E.T.

Respecto a las condiciones más beneficiosas se afirma por la Jurisprudencia que “Así como que “Como afirma la sentencia del Tribunal Supremo de 1 de febrero de 2017: “la condición más beneficiosa no es más que una condición de trabajo cuyo origen reside en la autonomía individual cuando ésta ha actuado dentro de los límites que le permite el artículo 3 ET, siendo este precepto la norma positiva básica que posibilita y fundamenta la existencia de la denominada condición más beneficiosa. De esta forma, el denominado principio de condición más beneficiosa implica que las condiciones más favorables que goza el trabajador como consecuencia de pacto contractual o de decisión unilateral del empresario no pueden ser modificadas ni suprimidas por decisión unilateral del propio empresario, salvo en los casos y circunstancias expresamente previstos en la ley”. Esa misma sentencia continúa afirmando lo siguiente: “En la mayoría de las ocasiones, como ocurre en el presente caso, la conflictividad se plantea en torno a la propia existencia de la condición más beneficiosa y su propio régimen jurídico; es decir, si lo más favorable es producto de un pacto contractual expreso o tácito o, por el contrario, no es más que una decisión del empresario que nunca se incorporó al nexo contractual o, simplemente, se trata de un uso o costumbre de empresa; y, en consecuencia, en determinar si su supresión o modificación por voluntad unilateral del empresario es o no válida. Ello es debido, probablemente, a que la mayoría de las condiciones más beneficiosas se han establecido de forma verbal o tácita. La ausencia de pacto escrito provoca innumerables dudas sobre su contenido, su régimen jurídico y hasta su propia existencia. A tales problemas hemos tenido que hacer frente constantemente, entendiéndolo, con carácter general, que la prueba de su efectiva existencia dependerá de que se acredite que hubo realmente voluntad de las partes, y especialmente del empresario, de asumir el correspondiente compromiso contractual, fuente u origen de la condición de que se trate; esto es, que concurra la voluntad expresa o tácita de las partes para establecer una condición o un derecho, porque de no ser así, de tratarse de una condición vinculada a las propias características del trabajo desarrollado, o a la mera tolerancia empresarial, no habrá surgido la condición más beneficiosa y podría ser modificada o suprimida por el empresario y alterada como efecto de un cambio normativo o convencional”. De este razonamiento se puede colegir que, en caso contrario, es decir, cuando concurra una condición más beneficiosa no podrá ser modificada como efecto de un cambio de convenio. La doctrina jurisprudencial mantiene que para que pueda sostenerse la existencia de una condición más beneficiosa es preciso que ésta se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión (sentencia de 16 de septiembre de 1992, 20 de diciembre de 1993, 21 de febrero de 1994, 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996), de suerte que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual “en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho” (sentencias de 21 de febrero de 1994, 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996) y se pruebe, en fin, “la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un

beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo” (sentencia de 25 de enero, 31 de mayo y 8 de julio de 1996). Es la incorporación al nexo contractual de ese beneficio el que impide poder extraerlo del mismo por decisión unilateral del empresario; manteniéndose en definitiva el principio de intangibilidad unilateral de las condiciones más beneficiosas adquiridas y disfrutadas (sentencia de 11 de septiembre de 1992). Siguiendo esta doctrina jurisprudencial, es el propio convenio Colectivo vigente el que limita la posibilidad de absorción y compensación en este caso, puesto que establecido el carácter de condición más beneficiosa “ad personam” del incentivo abonado a la trabajadora, es esta misma norma la que impide que por vía de mera aplicación del Convenio, pueda esa condición más beneficiosa ser compensada por la vía de los arts. 8 y 9 del Convenio, pues el art. 7 del mismo opera como límite a esos dos preceptos. Podría procederse a la absorción y compensación en caso de que la empresa viniera compensando conceptos homogéneos conforme al nuevo convenio, sin embargo, en el presente caso la empresa no realizó compensación alguna sino supresión del un complemento salarial, lo cual constituye además una alteración de la estructura retributiva, que constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo, y que ha justificado la imposición de la sanción por parte de la administración laboral, en sentencia ya firme. Por consiguiente, la sentencia no ha infringido los preceptos indicados y el recurso ha de ser desestimado, debiendo ser reconocido el derecho de la trabajadora al cobro del incentivo en los periodos indicados pues efectivamente ISS procedió a la eliminación de un concepto retributivo por la vía de la compensación y absorción con ocasión de la aplicación de un nuevo convenio colectivo. En virtud de lo anterior ha de ser desestimado el recurso interpuesto por la mercantil ISS”, (S.T.S.J. de Aragon de 22-5-2.019).

De esta forma, no respondiendo el abono del denominado complemento “Productividad RIU” a una mayor cantidad o calidad de trabajo realizado por el Técnico en Intervención Social sino por las especiales responsabilidades que, según los responsables municipales, concurrían en el desempeño de este puesto de trabajo, habiendo sido retribuido, desde su establecimiento, mensualmente en cantidad fija y predeterminada, circunstancia esta que denota que el mismo no responde a la naturaleza y finalidad de los complementos de productividad, ha de considerarse que el mismo constituye una condición más beneficiosa cuyo origen se encuentra en la voluntad unilateral de los responsables municipales de retribuir la especial responsabilidad que comporta el desempeño de las funciones de Técnico en Intervención Social de forma que su supresión no puede sino efectuarse observando lo previsto en el artículo 41 del E.T., debiéndose indicar, ante las alegaciones efectuadas por la defensa del Excmo. Ayuntamiento de Burjassot, de que el abono y percepción del complemento “Productividad RIU” estaba vinculado a la ejecución del denominado “Proyecto RIU”, que las nóminas de D. [REDACTED] correspondientes al año 2.018, no obstante ya ostentar la condición de personal laboral indefinido no fijo por haber suscrito, en fecha 9 de febrero de 2.017, contrato de trabajo indefinido con la entidad local demandada, siguen reflejando que el mismo está prestando servicios en la Sección “Riu 613 o Spai Dona”, no habiéndose producido, por tanto, un cambio en el puesto de trabajo desempeñado por D. [REDACTED] que pudiera justificar que se le dejara de abonar el complemento “Productividad RIU”. Por todo ello y a tenor de las anteriores argumentaciones, procede estimar la demanda, reconociéndosele a D. [REDACTED] el derecho a percibir el denominado complemento “Productividad RIU” desde el 1 de enero de 2.019, ascendiendo la cuantía del mismo, desde el 1 de enero hasta el 31 de enero de 2.019, a la cantidad total de 9.269,64 €, a razón de la suma de 772,47 €/mes.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás de general y pertinente aplicación

FALLO

Que estimando la demanda de modificación sustancial de las condiciones de trabajo interpuesta por D. [REDACTED], asistido por el Letrado D. Ricardo Peralta Ortega, contra el Excmo. Ayuntamiento de Burjassot, representado y asistido por el Letrado D. José María Albert Garrido, se declara injustificada la decisión adoptada por el Excmo. Ayuntamiento de Burjassot por la que se le reduce a D. [REDACTED] su retribución al dejarle de abonar el complemento denominado "Productividad RIU" desde el día 1 de enero de 2.019, debiendo el Excmo. Ayuntamiento de Burjassot estar y a pasar por las anterior declaración, abonándole a D. [REDACTED] el citado complemento cuya cuantía asciende, desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2.019, a la suma total de 9.269,64 €, a razón de la suma de 772,47 €/mes.

Notifíquese ésta Sentencia a las partes haciéndoles saber que contra la misma no cabe interponer recurso alguno, (artículo 138.6 L.R.J.S.).

Así lo acuerda, manda y firma, la Ilma. Sra. Dña. María D. Zaera Casado, Magistrado del Juzgado de lo Social Nº 14 de Valencia.

PUBLICACIÓN.- Dada, leída y publicada la anterior sentencia por la Sra. Juez que la dictó, encontrándose celebrando audiencia pública el día de su fecha, de lo que yo la Secretaria doy fe.