

Informe Jurídico: Modificación Contrato Personal Laboral

ANTECEDENTES

Primero.- El Alcalde del Ayuntamiento de XXXX, con fecha de entrada en esta Diputación el YYYY, solicita informe en relación con la ampliación de la jornada del personal laboral de este Ayuntamiento.

Segundo.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 del Reglamento del Servicio de Asistencia a Municipios, junto con dicha solicitud se remiten por el Ayuntamiento los siguientes documentos:

- Informe de la Secretaria del Ayuntamiento sin fecha aunque solicitado por providencia de Alcalde de XXXX.

Sobre los referidos antecedentes han de considerarse los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- El presente informe se emite en virtud de lo previsto en el Reglamento de Asistencia Jurídica, Económica y Técnica de los municipios de la provincia de Zamora, publicado en el BOP de Zamora nº 41 de 5 de abril de 2004, que regula el funcionamiento del Servicio de Asistencia a Municipios de la Diputación Provincial de Zamora, estableciendo los requisitos y procedimiento para dicha asistencia, dando cumplimiento de este modo a lo dispuesto en el artículo 36.1.b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, que establece que es competencia de las Diputaciones Provinciales la asistencia y la cooperación jurídica, económica y técnica a los Municipios, especialmente los de menor capacidad económica y de gestión.

Se han cumplido los requisitos y procedimiento establecidos en dicho Reglamento; en concreto, la petición de informe está suscrita por el alcalde de la entidad local y dirigida al presidente de la Corporación Provincial (art. 13.1), y existe informe del Secretario manifestando su opinión en el asunto concreto (art. 14).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.2 del citado Reglamento, el informe emitido no será vinculante para la entidad local solicitante.

Segundo.- La contratación de personal laboral por las administraciones públicas está prevista en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado

Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP). En su artículo 11 define al personal laboral como aquel que, en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la Legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas, afirmando además que, en función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

Tercero.- El artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, reconoce a la dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la posibilidad de acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, estableciendo distintos procedimientos según que se trate de modificar las condiciones de trabajo disfrutadas a título individual o que tengan origen y efectos colectivos. En cualquier caso, una nota común a ambos tipos de procedimientos es que la iniciativa para proceder a la modificación corresponde a la dirección de la empresa, siguiéndose después de ella un distinto procedimiento modificativo según que se refiera a condiciones de carácter individual o de carácter colectivo.

Cuarto.- Entre las condiciones de trabajo que pueden ser objeto de modificación sustancial se encuentra, entre otras, la jornada de trabajo [artículo 41.1.a) del TRET]. La modificación podrá consistir tanto en la reducción como en la ampliación de la jornada de trabajo con los límites siguientes: No existe obstáculo Legal para que, a través del artículo 41 ET, se proceda a la reducción o ampliación de la jornada de trabajo, con el consiguiente incremento o reducción salarial, siempre que ello no implique la conversión del contrato en «a tiempo parcial» o viceversa, que exige la aceptación del cambio de modalidad contractual por parte del trabajador afectado [artículo 12.4.e) del ET].

«La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52, c), de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La decisión de la 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» (artículo 41.3).

Señalar que para hacer posible la modificación es necesario proceder a la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento.

Quinto.- En cuanto a los efectos: La modificación sustancial de condiciones de trabajo sin respetar lo previsto en el artículo 41 del ET y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador admite la posibilidad de extinción del contrato por voluntad unilateral del trabajador (artículo 50.1.a), con derecho a la indemnización establecida para el despido improcedente.

Si la modificación afecta a la jornada, horario o régimen de trabajo a turnos o funciones y el trabajador resultase perjudicado por la modificación tendrá derecho a extinguir el contrato con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio

con el límite de nueve mensualidades (artículo 41.3.2º).

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.

Sexto.- Por lo tanto, y a modo de conclusión, cabe la posibilidad de ampliar la jornada del trabajador que desempeña sus funciones como trabajador de limpieza, la modificación de la jornada debe producirse como consecuencia de una reorganización previa de la Administración, que define una necesidad y en base a ella modifica el contrato de trabajo. Teniendo en cuenta todo lo mencionado anteriormente y ello porque “paradójicamente” las alteraciones de jornada manteniendo la condición de trabajo a tiempo parcial son viables por medio del procedimiento de modificaciones sustanciales del art. 41 del ET.

Séptimo.- Esta modificación sustancial como hemos dicho implica, si es definitiva, una modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, ya que es el instrumento que recoge las condiciones de los puestos de trabajo; pues la legislación no prevé ninguna otra situación que la existencia de este tipo de instrumentos, que son los que deben decidir cómo son los puestos, cuáles son las funciones y cuáles las retribuciones de sus titulares.

Si bien el Alcalde tiene importantes atribuciones en materia de personal tal y como señala el art.21.1 g) y h) de la ley 7/85 Reguladora de las Bases de régimen Local, Distribuye las retribuciones complementarias que no sean fijas y periódicas. Desempeñar la jefatura superior de todo el personal, y acordar su nombramiento y sanciones, incluida la separación del servicio de los funcionarios de la Corporación y el despido del personal laboral, dando cuenta al Pleno.

En el caso objeto de este informe supone una alteración de la jornada y el horario de una plaza en la plantilla del Ayuntamiento y ello requiere (de existir) ser previamente negociada con la representación del personal del Ayuntamiento y posteriormente sometida a la decisión del Pleno, dado que es el competente para la aprobación de la plantilla de personal y de la relación de puestos de trabajo (art.22.2, i LRBRL).

Es una decisión que afecta al presupuesto, ya que supone un necesario incremento en los créditos de personal del Ayuntamiento. En cuanto a las limitaciones que la Ley 48/2015 de Presupuestos Generales del Estado, prevé para los gastos de personal dice el art. 19 de carácter básico y por ello aplicable a la Administración Local que en La masa salarial del personal laboral, se incrementará en el porcentaje máximo del 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2015, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo (art. 19.2 y 4 LPGE).

Sin embargo este límite de acuerdo con el párrafo Siete del mismo art. 19 debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo. Dado que la modificación contractual objeto de este informe supone una variación del contenido del puesto de trabajo

asumiendo la limpieza de unas instalaciones no previstas en el contrato inicial, constituye una clara excepción de las previstas en el art. 19.7 de la LPGE para 2016.

Por todo ello, y en base a la exposición jurídica aquí enumerada, pueden formularse las siguientes

CONCLUSIONES

Es legalmente posible proceder a la modificación sustancial del puesto de trabajo de limpiadora existente en la plantilla de personal del ayuntamiento de XXXX, de acuerdo con lo previsto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015. La modificación de la jornada debe producirse como consecuencia de una reorganización previa del Ayuntamiento, que defina la necesidad y en base a ella modifica el contrato de trabajo, en definitiva que se trate de una modificación motivada.

La modificación del contenido del puesto de trabajo afecta a la Relación de Puestos de Trabajo del ayuntamiento y por ello debe ser aprobada por el pleno, en aplicación del artículo 22.2.i) de la LBRL.

Presupuestariamente y de acuerdo con el art. 19.6 de la LPGE es posible un incremento de retribuciones superior al 1%, porque la modificación prevista por el ayuntamiento supone un incremento de la jornada y con ello del contenido del puesto de trabajo. Dejando siempre a salvo el obligado cumplimiento por parte del Ayuntamiento de los criterios y procedimientos establecidos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Estabilidad Financiera.

Zamora a 20 de enero de 2016.

EL SERVICIO DE ASISTENCIA A MUNICIPIOS

