



DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

Servicio de Asesoramiento Local

Por el Sr. Alcalde del Ayuntamiento de _____ se solicita, de este Servicio de Asesoramiento Local, informe jurídico en relación con la normativa aplicable a la reorganización y racionalización de las plantillas municipales.

Dada la generalidad de la cuestión este Servicio ha solicitado, telefónicamente, que se concrete la solicitud de informe, en la conversación mantenida queda claro que el informe es sobre personal laboral. Esta concreción se ha realizado a través de un correo electrónico donde se plantean las cuestiones que a continuación se transcriben:

- *¿Existe posibilidad de reducir la jornada de trabajo del personal laboral según la legislación vigente?*
- *¿Cual es el procedimiento y los pasos a seguir para aplicar la reducción de jornada a 4 personas con 37,5 horas y una persona con 32 horas de jornada laboral?*
- *Esta reducción de jornada ¿se puede aplicar de forma temporal para un periodo de tiempo concreto?*
- *¿Que razones se pueden esgrimir para llevar a cabo dicha reducción?*
- *¿Que papel juega la comisión paritaria del personal laboral?*
- *¿Cuáles son las posibles consecuencias de la aplicación de esta medida?*

Durante el año 2012 se ha llevado a cabo una reforma importante de la normativa laboral que ha dado lugar al nacimiento de nuevas normas y ha modificado sustancialmente el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, (ET, en adelante) y que en la materia que nos afecta son las siguientes:

- Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, cuya entrada en vigor se ha producido el 8 de julio de 2012 (la reforma laboral inicialmente fue aprobada mediante el Real-Decreto Ley 3/2012, pero en lugar de convalidarse, fue objeto de tramitación parlamentaria como proyecto de Ley, lo que ha permitido introducir alguna modificación en el mismo. En general, la Ley reproduce en su mayoría el contenido del Real Decreto-Ley, aunque introduce algunos cambios).
- El Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.
- Orden ESS/2541/2012, de 27 de noviembre, por la que se adoptan disposiciones para la determinación de la forma y contenido de la información estadística en aplicación y desarrollo de lo establecido en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

De esta normativa interesa, a efectos del informe, la aplicación en el ámbito del sector público de los procedimientos de despido colectivo y la suspensión de contratos y reducción de jornada. Para ello ha de diferenciarse las entidades que son sector público pero no administración pública de las administraciones públicas. Para realizar esta distinción habrá de acudir al Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público. De acuerdo con esta normativa son sector público y además



DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

Servicio de Asesoramiento Local

administración pública los entes, organismos y entidades que integran la Administración Local, por tanto un Ayuntamiento es a todos los efectos una Administración Pública.

No se va a entrar en este informe en el despido colectivo, que se desarrolla en el Título III del capítulo II del Real Decreto 1483/2012, por no ser cuestión del mismo, no obstante puede servir de criterio interpretativo de las “causas económicas” que pueden alegar las administraciones públicas, para extinguir contratos por causas objetivas y modificar contratos.

Art. 35.3 “... se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

A los efectos de determinar la existencia de causas económicas, para los sujetos a los que se refiere el citado artículo 3.2 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público se entenderá que existe insuficiencia presupuestaria cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Que en el ejercicio anterior la Administración Pública en la que se integra el Departamento, órgano, ente, organismo o entidad hubiera presentado una situación de déficit presupuestario, y

b) Que los créditos del Departamento o las transferencias, aportaciones patrimoniales al órgano, ente, organismo o entidad, o sus créditos, se hayan minorado en un 5 por ciento en el ejercicio corriente o en un 7 por ciento en los dos ejercicios anteriores.

A estos efectos, se tendrán en cuenta tanto las minoraciones efectuadas en el Presupuesto inicial como, respecto del ejercicio en curso, las realizadas en fase de ejecución presupuestaria”.

El art. 47 del ET, hace referencia a las típicas medidas de los ERES, la suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor. Este artículo, de acuerdo con la Disposición adicional vigésima primera, no es de aplicación a las Administraciones Públicas, estando por tanto prohibidas la aplicación de estas medidas en el ámbito de los Ayuntamientos, no obstante el Real Decreto 1483/2012 permite la aplicabilidad de este artículo al resto del sector público.

Realizadas las anteriores consideraciones, a continuación se va a tratar de dar respuesta concreta a las cuestiones planteadas por correo electrónico:

En relación con la primera de las cuestiones ***¿Existe posibilidad de reducir la jornada de trabajo del personal laboral según la legislación vigente?*** y la tercera de las cuestiones, ***Esta reducción de jornada ¿se puede aplicar de forma temporal para un periodo de tiempo concreto?***

Es posible la reducción de jornada de trabajo de forma definitiva, al amparo del art. 41 del ET “Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo” que recoge como modificación sustancial de las condiciones de trabajo la modificación de la jornada de trabajo, de forma definitiva y no temporal.



DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

Servicio de Asesoramiento Local

Es claro, tras la reforma del ET en el año 2010, que cuando el art. 41 habla de “jornada de trabajo”, no se refiere a distribución de la jornada sino a la cuantificación de la misma.

Determinadas modificaciones de jornada por su escasa entidad no merecen la calificación de sustanciales y entran dentro de ese poder ordinario de organización del trabajo que corresponde al empresario. Son numerosas las sentencias que han señalado que una reducción de jornada de poca relevancia no alcanzaría la categoría de sustancial y en consecuencia podría adoptarse de forma unilateral sin mayores limitaciones. El problema es que no están claramente determinados los umbrales cuantitativos así, y en unos casos, se ha considerado sustancial una reducción de jornada diaria de 13 minutos mientras que en otros se ha estimado no sustancial una reducción de media hora.

También se ha planteado si se pueden hacer reducciones de jornada de tal magnitud que excedan de las previsiones del art. 41 del ET, a este respecto entiende tanto la doctrina como la jurisprudencia que más que una modificación sustancial nos encontramos ante una ruptura del equilibrio contractual, que no se podrá realizar por la vía de art. 41. El problema, al igual que en el supuesto anterior, es que no están claramente delimitados los umbrales cuantitativos. La sentencia del Tribunal Supremo, sala de lo social, de 25 de mayo de 1998 y la del Tribunal Superior de Justicia, sala de lo social, del Principado de Asturias de 29 de octubre de 2010, entre otras, señalan que las modificaciones de jornada del 50% se tramitan por la vía del art. 41 del ET.

La suspensión temporal, para un periodo de tiempo concreto, es la que regula el artículo 47 ET y está prohibida para las administraciones públicas tal y como se ha señalado, conforme Disposición adicional vigésima primera del ET.

Por tanto, conforme a lo expuesto, es posible la reducción de jornada de forma definitiva y al amparo del art. 41 del ET.

En relación con la cuarta ***¿Que razones se pueden esgrimir para llevar a cabo dicha reducción?*** y la segunda de las cuestiones ***¿Cual es el procedimiento y los pasos a seguir para aplicar la reducción de jornada a 4 personas con 37,5 horas y una persona con 32 horas de jornada laboral?***

De acuerdo con el art. 41 del ET el Ayuntamiento, en su condición de empresario, puede llevar a cabo la reducción de las jornadas laborales pretendidas, siempre y cuando concurren probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Concurren tales causas cuando tales modificaciones contribuyan a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. El Ayuntamiento ha de poner de manifiesto en el expediente que la reducción de la jornada contribuye a mejorar la situación de la empresa.

No obstante tal y como se ha señalado también podrá probar que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes... en los términos del art. 35.3 del Real Decreto 1483/2012.



DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

Servicio de Asesoramiento Local

El procedimiento a seguir lo establece de forma clara el art. 41.3 del ET, no olvidemos que son modificaciones de carácter individual que pueden ser acordadas de forma unilateral por el Ayuntamiento, previa justificación y sin otra exigencia que la notificación de su decisión al trabajador afectado y a sus representantes legales (delegado de personal o comité de empresa), con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad. Transcurrido dicho plazo la decisión es ejecutiva y el trabajador queda obligado a realizar la prestación de acuerdo con las nuevas condiciones, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar.

En cuanto al contenido del acuerdo, a pesar de que no existe una regulación legal, es conveniente que en la misma figure: Que es una modificación de la jornada de trabajo, su alcance, las razones que han llevado a la adopción de dicha medida, la fecha de efectividad de la medida.

El órgano competente para adoptar el acuerdo será el Alcalde, al amparo del art. 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Es necesario distinguir la figura de la “reducción de la jornada” que contempla el art. 41 del ET y al que se está haciendo referencia, donde la reducción de la jornada no implica una transformación del contrato a tiempo completo, sin perjuicio de que haya una reducción de jornada de salario y de cotización a la seguridad social, de la “conversión de un contrato de trabajo de tiempo completo a tiempo parcial”, este último será siempre voluntario para el trabajador y no se puede imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de la condiciones de trabajo.

En relación con la quinta cuestión ***¿Que papel juega la comisión paritaria del personal laboral?***

De acuerdo con el art. 91 del ET la “comisión paritaria” es un órgano de interpretación de las cuestiones derivadas de la aplicación del convenio colectivo, es un órgano que existe para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, relativas a la aplicación e interpretación del propio convenio y, por tanto a la solución de conflictos jurídicos en cuanto al mismo, conflictos en general primarios, no formalizados. Muchos convenios colectivos concretan cuales son las funciones de las comisiones paritarias, no obstante son numerosas las sentencias que declaran la nulidad de aquellos preceptos que recogen funciones que exceden de las meramente aplicativas de lo previsto en el Convenio, entre otras las del Tribunal Supremo, sala de los Social, de 5 de abril de 2001, 30 de octubre de 2001 y 10 de junio de 2003.

La comisión paritaria, como órgano de solución de conflictos que puedan surgir, es un órgano de solución de conflictos colectivos, no de conflictos individuales. En el caso que se plantea y de acuerdo con la conversación telefónica mantenida, a pesar de que sean 5 los trabajadores que se vean afectados, es un conflicto que enfrenta a un trabajador de forma individualizada con el empresario (en este caso el Ayuntamiento) y porque a pesar de esta pluralidad los contratos son diferentes con sus propias peculiaridades individuales. Ante estas situaciones la doctrina ha admitido la existencia de un conflicto plural, entendido como aquel en que varios trabajadores son afectados singular y simultáneamente, aunque no en virtud de causa o interés que afecte a los conjuntos de los que forman parte, con lo que la queja no es general.



DIPUTACIÓN DE VALLADOLID

Servicio de Asesoramiento Local

No obstante, y tal y como ponen de manifiesto Manual Alonso Olea y Maria Emilia Casas Baamonde en su libro sobre Derecho del Trabajo, la distinción entre conflicto colectivo (cuya nota es un interés colectivo o general del grupo) y conflicto plural (el que resulta de los intereses individuales concurrentes) es borrosa y ocasiona dudas en la práctica, como en la jurisprudencia.

Además de lo expuesto hay que tener en cuenta el apartado segundo del art. 41 del ET señala que tendrá carácter colectivo la modificación que en un periodo de noventa días afecte al menos a 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores...

Por tanto, al no haber nada que interpretar, al no haber un conflicto colectivo y al afectar a menos de 10 trabajadores, la comisión paritaria en esta reducción de jornada no juega ningún papel.

En relación con la última de las cuestiones ***¿Cuáles son las posibles consecuencias de la aplicación de esta medida?***

Entendiendo por esta cuestión cuales son las formas de reacción que tiene el trabajador afectado, esta claro, que el trabajador tiene derecho :

A rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio.

A acudir a la jurisdicción de lo Social, siempre y cuando no haya optado por la rescisión y sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación. No es obligatoria la interposición de la reclamación administrativa previa a la vía laboral a la que hace referencia el art. 120 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, por excluirlo de forma expresa el art. 64 de Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de 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.

Se emite el presente informe sin perjuicio de otro de mejor criterio fundado en derecho.

En Valladolid, a 7 de diciembre de 2012