



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



El Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de..., en escrito de 28 de febrero pasado y registro de entrada en la Diputación el día 8 de marzo, solicita del Departamento de Asistencia a Municipios y Formación la emisión de un informe jurídico sobre las posibilidades legales que tiene del Ayuntamiento de reducir la jornada laboral de dos Educadoras del Centro de Atención a la Infancia (CAI) con disminución proporcional de haberes y, en su caso, el procedimiento a seguir.

Se trata de trabajadoras con contrato laboral a tiempo completo que superaron un proceso selectivo en 2008. El motivo es reducir gastos salariales porque los ingresos por inscripciones de alumnos han disminuido de tal modo que pelagra la viabilidad del mantenimiento del servicio. Las trabajadoras no están de acuerdo con la medida.

LEGISLACION APLICABLE

Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)

RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET)

Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL)

INFORME

PRIMERO.- El art. 7 del EBEP señala que el personal laboral al servicio de las administraciones públicas se regirá, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos recogidos en el propio Estatuto. La norma aplicable es, por tanto, el Estatuto de los Trabajadores, que reconoce al Ayuntamiento (empresario) la facultad de modificar en mayor o menor medida las condiciones de trabajo de sus empleados.

El legislador, a la hora de reconocer esta facultad empresarial, ha considerado que las específicas condiciones y circunstancias en que se inicia una relación laboral son susceptibles de variación a lo largo del contrato y que adecuar las condiciones pactadas a las vicisitudes que se vayan originando, es una medida oportuna para salvar dicha relación; es decir, que es preferible cambiar los términos en que se presta el trabajo a dejar de prestarlo. Por eso, si el cambio no se produce por



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

acuerdo entre las partes, como ocurre en este caso en que las trabajadoras no están conformes con la medida, el legislador permite que sea el Ayuntamiento quien lleve a cabo dicha modificación. Esta facultad de modificación viene a ser la aplicación al ámbito laboral de la cláusula *rebus sic stantibus*, según la cual los contratantes pueden desvincularse del compromiso previamente asumido cuando sobreviene un cambio de circunstancias que desnivela el equilibrio inicial entre las prestaciones, tornando excesiva e irrazonablemente oneroso el cumplimiento del pacto para una de las partes (STSJ Murcia de 27 de julio de 1998). Dicha cláusula actúa como un contrapeso del principio general *pacta sunt servanda*, según el cual los contratos obligan a lo expresamente pactado.

SEGUNDO.- El siguiente aspecto a considerar es si la modificación del contrato que se pretende es o no sustancial: si no lo es, la facultad para hacerla se sitúa dentro del poder de dirección del Ayuntamiento-empresario; pero si la modificación es sustancial, la norma, aunque protege preferentemente el interés del empresario, lo acota causal y procedimentalmente para evitar arbitrariedades ejercidas en nombre de las necesidades de la empresa, estableciendo, como se verá acto seguido, un cauce jurídico más complejo para dotar al trabajador de mayores garantías legales, tanto de fondo como de forma.

El término *sustancial* remite a conceptos de importancia. La doctrina jurisprudencial -STS de 10-10-2005- indica que por "*modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquellas 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 ET, pasando a ser otras distintas de un modo notorio*", mientras que "*las simples modificaciones accidentales no tienen esta condición, siendo manifestaciones del poder de dirección y del "ius variandi" del empresario*".

TERCERO.- La modificación del contrato que el Ayuntamiento pretende es, a juicio de la informante, de carácter sustancial, al estar incluida, de lleno, en el caso y



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



circunstancias contempladas en el art. 41.1¹ del ET. El precepto señala que la dirección de la empresa, *"cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo"* entendiendo que tienen tal consideración las que afectan, entre otras, a las materias relacionadas con la jornada de trabajo. El Ayuntamiento, ante la reducción de ingresos producida por la disminución de alumnos pretende mantener el servicio y aminorar gastos salariales mediante la transformación de sendos contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial; cumple, por tanto, el requisito indispensable para poder legítimamente modificar el contrato de "probadas razones económicas y organizativas".

El artículo precisa, además, que concurren tales causas cuando la modificación *"contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda"*. Es también evidente que la disminución del gasto de personal contribuiría a mejorar la situación del servicio, al menos en lo que a viabilidad en su mantenimiento se refiere. Al darse, a juicio de la informante, causas concretas y probadas que apoyan legalmente la modificación del contrato, la decisión municipal no sería arbitraria y resultaría una medida idónea y proporcional a la finalidad perseguida, que en última instancia no es otra que la continuación del servicio.

¹ RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.(ET).

Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. 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.

(...).

- d) Sistema de remuneración.

(...)

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda

(...)



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



CUARTO.- Finalmente, para modificar el contrato actual y transformarlo en contrato a tiempo parcial, con la subsiguiente reducción de haberes, y con independencia de que sea o no temporal, el Ayuntamiento debe seguir el procedimiento con arreglo a lo dispuesto en el art. 41.3² del ET:

1.- Por resolución de la Alcaldía –órgano competente, según el art. 21.1.h LRBRL- se deberá acordar la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en base a las probadas razones económicas y organizativas expuestas.

2.- La resolución se notificará a las trabajadoras afectadas y a sus representantes legales, con treinta días de antelación, al menos, a la fecha en que se hará efectiva la medida, con indicación de los recursos pertinentes³. (Es decir, la alteración sustancial de las condiciones de trabajo se decide unilateralmente por el Ayuntamiento, sin más exigencias que la de responder a las causas tasadas legalmente, pero dicha decisión ha de someterse al procedimiento previsto en el precepto para poder ser aplicada válidamente. Notificar la modificación implica indicar en qué consiste ésta, sobre qué condiciones opera y en qué medida, incluso citar las causas que la han

² **ET. Art. 41.- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo**
(...).

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 treinta días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b) y c) del apartado 1 de este artículo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50.1.a), 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 períodos 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 competente. 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.

(...)

3 Pie de recurso.-A modo de ejemplo: Contra la presente resolución, puede interponer reclamación previa a la vía judicial laboral, de conformidad con los artículos 125 de Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y 69 y siguientes del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, ante el Alcalde de este Ayuntamiento _____, en el plazo de un mes a contar del siguiente al de la recepción de esta **notificación**. Denegada la reclamación o transcurrido un mes sin haber sido notificada la resolución, podrá formalizar la demanda, en el plazo de dos meses, ante el Juzgado de lo Social de .. a la que acompañará copia de la resolución denegatoria o documento acreditativo de la presentación de la reclamación.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

motivado, para que las trabajadoras puedan valorar la justificación y adecuación de la decisión municipal).

3. Asimismo, la modificación se comunicará al servicio de personal y a la intervención, a los efectos oportunos.

4. Al tratarse de una modificación de jornada, si las trabajadoras resultasen perjudicadas por la modificación sustancial, tendrán derecho a rescindir su contrato y a percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año.

5. Sin perjuicio de que la modificación sea ejecutiva en el plazo de efectividad antes citado, las trabajadoras que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestren disconformes con la modificación sustancial de las condiciones de trabajo podrán impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, se les reconocerá el derecho a ser repuestas en sus anteriores condiciones.

6. En el caso de que las trabajadoras cambiaran de opinión y optaran por aceptar la modificación, deberán dejar constancia de ello por escrito.

Es cuanto me corresponde informar, advirtiendo que la opinión jurídica recogida en el presente informe se somete a cualquier otra opinión mejor fundada en Derecho, y no supe en modo alguno a otros Informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente se deban emitir para la válida adopción de los acuerdos.

Toledo a 18 de marzo de 2011