

ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DE RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN UN AYUNTAMIENTO INEXISTENTE HASTA LA FECHA.-

Objeto de la consulta: Conocer la posibilidad de llevar a cabo y aprobar la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de un Ayuntamiento, hasta el momento inexistente con la finalidad de regularizar la tabla salarial de la plantilla del personal laboral de dicha entidad, en concreto de los complementos de puesto.

El motivo de la actuación se basa en la situación económica que atraviesa el Ayuntamiento, que aconseja una reducción de gastos.

Se formula en concreto consulta sobre la posibilidad de reducirse los complementos en el porcentaje que estime oportuno la Entidad local y si se puede utilizar la RPT para reubicar al personal, teniendo en cuenta que en el contrato de alguno de los trabajadores afectados está especificado su puesto y, por último, si se consideraría improcedente el despido resultante de la amortización de puestos de trabajo mediante la RPT.

Legislación y abreviaturas:

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET).
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (LEBEP).
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL).
- Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha (LEPCLM).

Respuesta:

El personal laboral al servicio de las Corporaciones locales se rige por el TRLET y por los preceptos de la LEBEP que así lo disponen, como así se establece en el artículo 1 y 7 de sendas normas, respectivamente.

I.- Respecto a la primera pregunta formulada por el Ayuntamiento, referida a si es posible reducir los complementos salariales en el porcentaje que estimen procedente, debe atenerse el Ayuntamiento a la regulación sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo establecida en el artículo 41 del TRLET, según la cual, el Pleno por aplicación del artículo 123 de la LRBRL, puede acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existen probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, que son las relacionadas con la competitividad, productividad y organización técnica o del trabajo en el Ayuntamiento.

Se consideran 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.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el [artículo 39 de esta Ley](#).

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo pueden afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de noventa días, afecte al menos a:

- a. Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b. El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c. Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

La decisión de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el Ayuntamiento al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

Cuando la modificación sustancial de las condiciones de trabajo afecta a la jornada de trabajo, al horario y distribución del tiempo de trabajo, al régimen de trabajo a turnos, al sistema de remuneración y cuantía salarial y a las funciones cuando exceden de los límites que para la movilidad funcional prevé el citado artículo 39 del TRLET, si el trabajador resultase perjudicado por dicha modificación sustancial, tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 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 puede

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.

El artículo 41 del TRLET establece un procedimiento general a seguir para la implantación de una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo.

Cuando se trata de modificación de las condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo, se puede proceder, por acuerdo entre el Ayuntamiento y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo y, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos fijados en el artículo 41.4 del TRLET, a la inaplicación en el Ayuntamiento de las condiciones previstas en el convenio colectivo aplicable que afecte a las materias siguientes, como así dispone el artículo 82.3:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La opción de suspender los contratos o reducir las jornadas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, prevista en el artículo 47 del TRLET a favor de las empresas no es de aplicación a las Administraciones Públicas, en virtud de lo establecido en la cláusula adicional vigésima de dicha Ley.

En cuanto a la posibilidad de despidos,

El Ayuntamiento sí puede proceder al despido del personal laboral por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, según se establece en la disposición adicional vigésima del TRLET.

En este caso serán de aplicación los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo y el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas, 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.

Tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, si así lo estableciese el Ayuntamiento.

II.- Respecto a la segunda pregunta planteada, relativa a la posibilidad por parte del Ayuntamiento de reubicar al personal, encomendándosele el ejercicio de funciones distintas a las que figura en su contrato, se regula en el artículo 39 del TRLET como movilidad funcional, disponiendo su procedencia de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

Dicha movilidad funcional consiste en la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional y, solamente se permiten si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención; estando obligado el Ayuntamiento a comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

Si se encomendaran funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podría reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en el Ayuntamiento, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones son acumulables.

No obstante, el trabajador tiene derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en los párrafos anteriores requiere el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se

hubieran establecido en convenio colectivo, que hemos explicado dentro de la respuesta a la primera pregunta planteada.

Ahora bien, conviene tener presente que si las modificaciones sustanciales se llevan a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 del TRLET, el trabajador puede solicitar la extinción del contrato de trabajo con derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente, como así se determina en el artículo 50 del citado texto legal.

Conviene asimismo precisar que una vez realizada la modificación sustancial o la movilidad funcional por parte del Ayuntamiento siguiendo el procedimiento legalmente previsto, si el trabajador no se hiciese cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tiene encomendadas o desobedeciera abiertamente las órdenes o instrucciones de un superior, tanto la LEBEP en su artículo 95, como la LEPCLM en su artículo 134, califican dicha acción como falta disciplinaria muy grave, y esta última Ley en su artículo 138 determina las sanciones que pueden imponerse, encontrándose entre las mismas la separación del servicio o la suspensión de funciones y retribuciones por un periodo de dos a seis años, entre otras.

Respecto a los funcionarios,

En aplicación del artículo 81 de la LEBEP, cada Administración Pública, en el marco de la planificación general de sus recursos humanos puede, de manera motivada, trasladar a sus funcionarios, por necesidades de servicio o funcionales, a unidades o departamentos distintos a los de su destino, respetando sus retribuciones y condiciones esenciales de trabajo; estando sometidas las plantillas de las Entidades locales a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y a los términos previstos en la legislación básica sobre función pública, como así dispone el artículo 90 de la LBRL.

Conclusión:

Una vez acreditada fehacientemente por parte del Ayuntamiento una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida para la financiación de los servicios públicos correspondientes durante tres trimestres consecutivos, podría decretar la movilidad funcional de su personal o la modificación sustancial de sus condiciones de trabajo o el despido, siempre que se observe el procedimiento legalmente previsto y que se ha expuesto en este escrito.

En Toledo, a 15 de marzo de 2013.