



ASUNTO: RECLAMACIÓN PREVIA/VÍA LABORAL

Solicitud de trabajador de AEDL de reconocimiento de indefinido y reintegro de sus percepciones salariales reducidas por el Ayuntamiento.

092/13

AA

INFORME

I. ANTECEDENTES DE HECHO

1º.— Mediante escrito de fecha x.03.13, con registro de salida en el Ayuntamiento el x.03.13 y registro de entrada en la Oficialía Mayor el x.03.13, el Sr Alcalde-Presidente de XX solicita informe sobre el asunto reseñado, manifestando lo siguiente:

“Por la presente les solicitamos informe jurídico en relación con la reclamación administrativa previa interpuesta por el AEDL de este Ayuntamiento con fecha x.02.13, adjuntando copia de la misma.”

2º.— Antes de analizar la reclamación previa conviene destacar el escrito de fecha x.02.2013 que desde la Alcaldía se dirige a trabajador:

“Considerando lo establecido en ORDEN de 7 de junio de 2012 por la que se convoca la concesión de subvenciones destinadas a la prórroga de Agentes de Empleo y Desarrollo Local en el ámbito de la Comunidad Autónoma de



Extremadura, correspondiente al ejercicio 2012-2013, se han visto ostensiblemente reducidas las dotaciones reservadas por la Administración Autonómica para el mantenimiento de los Agentes de Empleo y Desarrollo Local, pasándose de una aportación de 80 por 100 a un 50 por 100 de los costes laborales totales si se trata de la tercera y sucesivas prórrogas de la subvención (cuarto año de contratación), con un máximo de X euros.

Resultando que la situación económica de la Entidad no permite asumir la totalidad de los costes de contratación no cubiertos con la subvención recibida, es por lo que se hace necesario proceder a fijar unas nuevas tablas salariales para el año 2013 aplicables a la nómina del Agente de Empleo y de Desarrollo Local para poder mantener el puesto.

A tal efecto se fijan las retribuciones brutas mensuales a percibir en la cuantía de X euros (excluidas pagas extraordinarias) a partir del 1 de enero de 2013.

Finalmente significarle que pese a la reducción salarial, la aportación de este municipio ha aumentado significativamente, ya que en ejercicios anteriores el ayuntamiento aportaba aproximadamente un 30 por 100 de los costes totales, pasando en la actualidad a aportar aproximadamente el 50 por 100.”

3º.— En cuanto a la reclamación previa y tras las explicaciones oportunas, solicita “el reconocimiento de la condición de personal laboral indefinido del Ayuntamiento de XX desde la fecha 26 de octubre de 2004 y que se dé las órdenes oportunas para el cambio de contrato, reintegrar al trabajador en la percepción del sueldo que venía recibiendo con anterioridad a la reducción del sueldo, se regularice la situación en el periodo en que la medida unilateral de reducción del sueldo se ha hecho efectivo y se abonen los salarios indebidamente reducidos, se realicen las liquidaciones correspondientes a la Seguridad Social por los periodos reducidos y se abonen los intereses de demora de las cantidades indebidamente reducidas”.

II. LEGISLACION APLICABLE

— Constitución Española (CE)

— Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (ET)



- Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla por el que se desarrolla el Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores (R.D. 2720/98).
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. (EBEP)
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (Ley 7/85)

III. FONDO DEL ASUNTO

PRIMERO.—

En relación a la 1ª petición del trabajador, el reconocimiento de la condición de indefinido, vistos los argumentos de la reclamación previa, asiste la razón a dicho trabajador. A saber:

Por un lado y si son ciertos los datos que indica el trabajador en cuanto a sus contrataciones (los desconocemos por no haberlos aportados el Ayuntamiento), esto es, encadenamientos de contratos por obra y servicio determinado desde el primer contrato (de duración desde el X.10.2004 al X.10.05) hasta el último (desde el X.10.2012 al X.10.2013), existiría un fraude de ley. Así en este sentido, recordemos lo que señala el Art. 15.5 ET: “Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.”.

No obstante lo anterior y pese a haber estado suspendida la aplicación del Art. 15.5 tanto por el R.D.Ley 10/2011 como por el R.D.Ley 3/2012, sí computa el periodo anterior y posteriormente a dicha suspensión que finalizó el 31.12.12. Por tanto con anterioridad a la suspensión, ya cumplía el trabajador los requisitos para adquirir la condición de fijo (entiéndase indefinido), de conformidad con el mencionado Art. 15.5 ET:



Por otro lado, vistos los argumentos de la reclamación, también existiría fraude de ley por vulneración del Art. 15.1 ET. :“Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta”. Basta con ver las funciones o cometidos desempeñados por el AEDL para llegar a esta conclusión, pues algunas son funciones habituales y permanente de la actividad ordinaria de la actividad del Consistorio.

También existiría otro fraude de ley si en los contratos no se describiese con claridad y precisión la obra o servicio determinado.

De todo ello concluye el Art. 15.3 que “se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.”

Todo lo anterior supone que el Ayuntamiento debiera dictar resolución en la que se reconociera el carácter indefinido del trabajador.

SEGUNDO.—

En cuanto a la segunda cuestión que se plantea en la reclamación y referida al recorte de las retribuciones, alega el trabajador que de forma unilateral el Ayuntamiento le ha rebajado el sueldo comunicándoselo mediante escrito de fecha X.02.13 y con efectos retroactivos de 1 de enero de 2013. Efectivamente, el escrito de la Alcaldía (reproducido íntegramente más arriba en los antecedentes de hecho) justifica ese recorte debido tanto a la disminución de la subvención de la Junta de Extremadura para la contratación de los AEDL (con el consiguiente incremento de la parte que debe aportar el Ayuntamiento), como a la situación económica de Ayuntamiento que no permite cubrir esa diferencia en los costes de contratación.

Lo anterior según el trabajador:

a) Incumple los principios esenciales de las relaciones laborales, vulnerando los Arts. 3.1 c) ET, 20.2 y 26.3 ET. (-El Art. 3.1 c) ET señala que: Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan.....c)Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados..-El Art. 20.2 indica que: En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen



las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe. El Art. 26.3 en relación al salario explicita que: Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.).

b) Se merman las bases de cotización de la S.S., reduciendo las aportaciones del trabajador al organismo. También repercute el recorte salarial en las pagas extra que se devenguen.

c) Los recortes salariales supone una auténtica novación que exige pacto o consentimiento entre las partes, siendo esta decisión unilateral del Ayuntamiento contraria a derecho y nula.

d) En cuanto a la liquidación y pago del salario, efectuado el recorte en la forma expresada, conlleva que se devengue y exija el interés por mora en el pago del salario que es del 10% , conforme al Art. 26.3 ET

Analizados esos argumentos y visto el referido escrito de la Alcaldía de fecha X.02.13, donde justifica ese recorte salarial por los motivos señalados, lo que realmente ha querido aplicar el Ayuntamiento es la figura jurídica de la modificación sustancial de la condición de trabajo que a su vez constituye una novación objetiva del contrato, pero ahora "impuesta" por el empresario-Ayuntamiento, pues la modificación sustancial puede producirse por cambios normativos, por acuerdo de empresario y trabajador o por voluntad de una de las partes (normalmente el empresario). Dicha modificación sustancial viene referida a una de las contempladas como "númerus apertus" en el Art. 41 ET: sistema de remuneración y cuantía salarial.



A priori y teniendo en cuenta el mencionado escrito de la Alcaldía, la causa alegada podría justificar la modificación, pues el Art. 41.1 ET explicita que: 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 consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa).

No obstante en este asunto, la jurisprudencia mantiene el criterio que en sede procesal corresponde al empresario la carga de la prueba de la realidad, entidad y proporcionalidad de las causas justificativas formalmente alegadas. La prueba debe extenderse no sólo a la efectiva presencia de la causa justificativa sino adicionalmente a que exista una relación de causalidad entre los motivos alegados y las medidas que se pretenden adoptar, de modo que la modificación acordada contribuya eficazmente a los objetivos propuestos (STS 8-1-2000).

De lo anterior y desde el punto de vista del fondo del asunto, habría que demostrar, acreditar, probar, etc, la causa de ese recorte de la cuantía salarial ("probadas razones económicas") fundamentado en esa explicación de la disminución de la subvención que unido a la situación económica del Ayuntamiento no le permite asumir la totalidad de los costes de contratación y que paradójicamente la aportación del Ayuntamiento ha aumentado (pasando de un 30% al 50%) ; todo ello entendemos que precisaría aportación documental al trabajador (y sobretodo de cara a la sede judicial). Pero también la decisión del recorte salarial individual, aún justificado, acreditado o demostrado, debiera ir acompañado de alguna otra medida para mejorar el servicio.

Lo que ha pretendido el Ayuntamiento es adaptar los RRHH a las sus necesidades, dentro de la potestad de autoorganización y planificación éstos(Art. 4 Ley 7/85 y 69 EBEP respectivamente) y con la "herramienta" del mencionado Art. 41 ET

Vista la cuestión de fondo, desde el punto de vista formal no se ha respetado lo preceptuado en el Art. 41.3 ET:(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 15 días a la fecha de su efectividad.)



Recordemos que se ha notificado por escrito con carácter retroactivo, por lo que para hacerla efectiva, habría que notificar nuevamente respetando los 15 días de antelación o preaviso.

El no cumplimiento de ese plazo de antelación implicaría que se le acepte al trabajador las pretensiones económicas de su reclamación.

Por otra parte, notificada correctamente la modificación sustancial, el trabajador tiene como posibilidades la siguientes(continuación Art. 41.3 ET):

Si el trabajador resultase perjudicado por la 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 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

CUARTO.—

No obstante, visto todo lo relacionado con la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, apuntamos ahora la posibilidad del despido objetivo por causas económicas e incluso organizativas del Art. 52 (en relación al 51) y la Disp. Adic. Vigésima todos del ET, (por ejemplo para la causa económica pudiera argumentarse-con acreditación o demostración- lo referido en escrito de la Alcaldía), unido incluso a la posibilidad de ejercitar la letra e) de dicho Art. 52 que permite también el despido objetivo en aquellos contratos indefinidos (que es una de las demandas del trabajador) de las AAPP en ejecución de planes o programas públicos determinados(esto último pudiera ser justificable a través del Decreto 251/2008), cuando la subvención para el mantenimiento de los costes salariales es insuficiente.

Lo anterior supondría la supresión del servicio y la amortización del puesto de trabajo mediante acuerdo plenario con las indemnizaciones correspondientes (20 días/año servicio con máximo de 12 mensualidades) Todo ello sería objeto de estudio detenido a través del correspondiente informe.



IV. CONCLUSIÓN

El trabajador tiene derecho a que se le reconozca la condición de indefinido.

Al no respetarse el plazo de antelación de 15 días en la comunicación al trabajador de la modificación sustancial de la condición de trabajo, éste tendría derecho a las pretensiones económicas reclamadas y el Ayuntamiento podría intentarlo de nuevo cumpliendo los requisitos mencionados, teniendo en cuenta las posibilidades del trabajador señaladas.

Por otro lado aportados la posibilidad del despido objetivo en el sentido referido.

Badajoz, 8 de abril 2013