

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE

93

PARLA

ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

Con fecha 15 de junio de 2017, la Junta de Gobierno Local, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo relativo a la modificación sustancial de condiciones de trabajo que afecta a la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Parla:

«MODIFICACIÓN SUSTANCIAL CONDICIONES TRABAJO DE CARÁCTER INDIVIDUAL PERSONAL QUE EJERCE TAREAS DE APOYO, VIGILANCIA Y CONSERVACIÓN EN EDIFICIOS PÚBLICOS, SERVICIOS E INSTALACIONES DEL AYUNTAMIENTO

Vista la propuesta del concejal-delegado del Área de Personal, Juventud, Deportes, Seguridad Ciudadana, Movilidad, Transparencia y Nuevas Tecnologías que dice:

“Visto que por motivos organizativos y en esta misma Junta de Gobierno se propone la ampliación del contrato de limpieza de edificios municipales, de forma que se preste de forma exclusiva por parte de la empresa contratista eliminando la dualidad existente en este momento.

Visto el expediente de modificación de condiciones de trabajo de carácter individual que afecta a tres trabajadoras municipales que desempeñan el puesto de limpiadora, las cuales, como motivo de lo anteriormente expuesto, pasarán a integrarse en el colectivo de auxiliares de control y mantenimiento de edificios.

Visto que la modificación que se propone fue trasladada a las trabajadoras afectadas el pasado día 16 de mayo de 2017 mostrando su conformidad al respecto.

Vistos los informes técnicos de Intervención y del Área de Personal de fechas 29 y 30 de mayo de 2017, respectivamente.

Por todo lo que antecede, vengo en proponer:

Primero.—La aprobación del expediente de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual del personal que ejerce las tareas de apoyo, vigilancia y conservación en edificios públicos, servicios e instalaciones del Ayuntamiento de Parla que se adjunta a la presente propuesta y la correspondiente modificación de la relación de puestos de trabajo (RPT) para adaptarla a dicho expediente de modificación sustancial.

Segundo.—Dar traslado a las Áreas afectadas y a los interesados en los términos previstos en el propio expediente.

Tercero.—La publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID con su contenido íntegro de la modificación de la RPT.

No obstante, la Junta con su superior criterio decidirá”.

Visto el expediente de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual que dice:

Primero. *Introducción.*—La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, realiza en su preámbulo un análisis del marco de nuestras relaciones laborales, la necesidad de reforma y sus consecuencias, así:

- “... La crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español. Los problemas del mercado de trabajo lejos de ser coyunturales son estructurales, afectan a los fundamentos mismos de nuestro modelo sociolaboral y requieren una reforma de envergadura”.

Entre los problemas estructurales puestos de manifiesto, cabe destacar:

- “... El problema de la dualidad laboral es consecuencia, en buena medida, de un sistema de instituciones laborales inadecuado que ha quedado evidenciado durante la última crisis...”.
- “... La falta de un nivel óptimo de flexibilidad interna es, como ha quedado expuesto, una de las características de nuestro mercado de trabajo, afectando ello primordialmente a trabajadores con contrato temporal y en menor medida a traba-

jadores indefinidos mediante despidos. El resultado es, a estas alturas, sobradamente conocido: la acusada rotación y segmentación de nuestro mercado de trabajo...”.

Entre las medidas destinadas a solucionar estos problemas ocupan un lugar destacado las encaminadas a superar la rigidez en el modelo de relaciones laborales, “tratando de garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social” y apostando por “... el equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo: equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa; entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal, la de la movilidad interna en la empresa y la de los mecanismos extintivos del contrato de trabajo; entre las tutelas que operan en el contrato de trabajo y las que operan en el mercado de trabajo, etc. El objetivo es la flexiseguridad...”.

Asimismo, se formulan medidas que tienden a fortalecer los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias concretas que atraviesa la empresa, favoreciendo la eficiencia del mercado de trabajo y la reducción de la dualidad laboral, y que “tienden a favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo”.

“... En un sistema que genera incentivos adecuados, las empresas pueden hacer frente a las oscilaciones de la demanda recurriendo a mecanismos diferentes al despido, que preserven el capital humano de la empresa, tales como reducciones temporales de salario o de jornada. Este tipo de ajuste ha sido relevante en los países de nuestro entorno, lo que se ha traducido en una menor destrucción de empleo...”.

Las reformas que se abordan en la Ley con estos objetivos son:

“En primer lugar, el sistema de clasificación profesional pasa a tener como única referencia el grupo profesional con el objetivo de sortear la rigidez de la noción de categoría profesional y hacer de la movilidad funcional ordinaria un mecanismo de adaptación más viable y eficaz.

En segundo lugar, se simplifica la distinción entre modificaciones sustanciales individuales y colectivas, se incluye la modificación sustancial de funciones y de estructura y cuantía salarial como causa de extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a indemnización y, la modificación de condiciones de trabajo recogidas en convenio colectivo del Título III del Estatuto de los Trabajadores se reconducen al apartado 3 artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores”.

Por tanto, dentro de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, la Ley 3/2012 habilita un procedimiento para resolver estas discrepancias, teniendo en cuenta el interés general evidente que conlleva propiciar la aplicación de estas medidas de flexibilidad interna de carácter no traumático como mecanismo de utilización preferente frente al recurso a la destrucción de puestos de trabajo.

Con ello, el legislador pretende conseguir que el proceso de adaptación de las condiciones de trabajo se lleve a cabo con agilidad para el empresario y con garantías para los trabajadores, disminuyendo la conflictividad laboral.

En este sentido, en el Ayuntamiento de Parla, criterios de oportunidad organizativa consistentes en que la completa prestación del servicio de limpieza de edificios pase a desempeñarse íntegramente por una empresa contratista junto con la disminución de efectivos que desempeñan el puesto de auxiliar de control y mantenimiento de edificios, la ampliación de los servicios prestados por esta administración y la prohibición legal de acudir a nuevas contrataciones aconsejan a acudir a una modificación sustancial de condiciones de trabajo de las trabajadoras que desempeñaban el puesto de limpiadora con el objeto de garantizar y mejorar la organización de determinados servicios públicos.

La presente modificación que se propone fue trasladada a las trabajadoras afectadas el pasado día 16 de mayo de 2017. Asimismo, se informó a las organizaciones sindicales correspondientes en la sesión de la Mesa General de Negociación de fecha 25 de mayo de 2017.

Segundo. *Situación actual.*—Con fecha 4 de noviembre de 2011 se aprueba en Junta de Gobierno Local el “Expediente de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo de carácter colectivo del personal que ejerce las tareas de vigilancia, conservación y notificación en edificios públicos, servicios e instalaciones del Ayuntamiento de Parla” cuyo objetivo final ha sido mejorar la organización del anteriormente denominado colectivo de conserjes, mediante la optimización de los recursos humanos disponibles. En el momento de esta aprobación, el colectivo de afectados por este expediente era de 87 trabajadores.

Mediante Acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha 14 de abril de 2016 se aprobó una nueva regulación para este colectivo con incidencia en sus condiciones de trabajo con el fin de asegurar el correcto funcionamiento del servicio.

Las jubilaciones habidas en los últimos años junto con las limitaciones a la tasa de reposición han limitado los medios humanos disponibles en este colectivo, generando con carácter general, importantes dificultades para poder prestar debidamente los servicios requeridos. Nos encontramos ante deficiencias para cuya solución no puede acudir siempre a contrataciones temporales y cuya contratación fija cuenta con importantes limitaciones debido a la tasa de reposición prevista en las leyes de presupuestos.

Por otro lado, en la actualidad, en la plantilla municipal prestan servicio, como limpiadoras, tres trabajadoras municipales que desempeñan los puestos de la RPT número 97, 1536 y 1703, personal laboral y pertenecientes al grupo profesional E.

Nos encontramos con una actividad que se presta de forma totalmente residual de forma directa por esta administración al contar, desde hace muchos años, con un contrato para el servicio de limpieza en los edificios municipales del término municipal de Parla, en la actualidad adjudicada a la empresa “Soldene, Sociedad Anónima”.

Por tanto, nos encontramos con una situación atípica en la que coexisten trabajadoras de una empresa contratista con personal propio municipal cuyo cometido es el mismo y a mayor abundamiento coincidiendo en el mismo edificio municipal.

Esta situación provoca situaciones inadecuadas desde el punto de vista de la relación contratista-empresa principal, como son que las trabajadoras de la contrata suplen a las trabajadoras municipales en casos de ausencia estas últimas, compartición de medios materiales de trabajo etc.

En este contexto, por parte del Departamento de Personal y del Departamento de Servicios a la Comunidad se ha considerado adecuado, desde el punto de vista organizativo, por un lado, la completa asunción de las tareas de limpieza de edificios por parte de la empresa contratista mediante la ampliación del actual contrato y a la vez, modificar la relación laboral de las tres limpiadoras municipales, pasando a integrarse en el colectivo de Auxiliares de Control y Mantenimiento de Edificios con las condiciones establecidas para ellos en el referido “Expediente de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo de carácter colectivo del personal que ejerce las tareas de vigilancia, conservación y notificación en edificios públicos, servicios e instalaciones del Ayuntamiento de Parla” aprobado por Junta de Gobierno Local con fecha 14 de abril de 2016.

De esta forma, a la vez que se produce una completa clarificación en lo que respecta a la prestación del servicio de limpieza de edificios, se refuerza un servicio prestado de forma exclusiva por personal municipal, minimizando recurrir a contrataciones externas que supondrían un mayor incremento de los costes laborales.

Tercero. *Propuesta de modificación: criterios generales.*—En base a lo expuesto se considera necesaria la modificación de las condiciones laborales de Dña. Cándida Sánchez Garrido, Dña. Isabel Rodríguez Tejero y Dña. M^a Soledad Casado Gutiérrez en el sentido de que les sea de aplicación lo dispuesto en el Expediente de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo de carácter colectivo del personal que ejerce las tareas de vigilancia, conservación y notificación en edificios públicos, servicios e instalaciones del Ayuntamiento de Parla” aprobado por Junta de Gobierno Local con fecha 14 de abril de 2016.

La referida modificación sustancial de condiciones de trabajo supone asimismo una modificación de la Relación de Puestos de Trabajo en el sentido de modificar la denominación de los puestos número 97, 1536 y 1703 a auxiliar de control y mantenimiento de edificios públicos, así como las retribuciones asignadas conforme con el expediente de modificación sustancial de condiciones de trabajo original.

Cuarto. *Fundamentos jurídicos.*—El criterio seguido por el Ayuntamiento de Parla ha sido abordar la cuestión desde el prisma del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, por los siguientes argumentos:

1.º El artículo 7 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) establece que el personal laboral se rige “además de por la legislación laboral y por las normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.” Sin embargo, nada dice expresamente el TREBEP y resto de normas de la función pública acerca de las posibles modificaciones de las condiciones de trabajadores del personal incluido en su ámbito de aplicación. Por tanto, hemos de acudir a la regulación prevista en la normativa laboral para regular el supuesto aquí contemplado.

2.º El segundo argumento se basa en optar por el régimen más garantista para los trabajadores afectados. De esta forma, mientras la normativa administrativa otorga a las Administraciones Públicas la posibilidad de modificar de forma unilateral las condiciones de trabajo de los funcionarios en función de las necesidades de los servicios discrecionalmente apreciadas, sin más limitación que la prohibición de la arbitrariedad, el derecho laboral, a través del artículo 41 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), impone al empleador el cumplimiento previo de determinados requisitos.

3.º En el anterior Convenio Colectivo (actualmente derogado) no existía ningún precepto que complemente, y/o limite lo dispuesto en el citado artículo 41 del ET.

La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del Mercado Laboral, ha dado nueva redacción al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y cuyo nuevo tenor es el siguiente:

“Artículo 41. *Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.*—1. 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 considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

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.
- 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.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán 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 por ciento 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.
- d) Se considera de carácter individual la modificación que, en el período de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

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 15 días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d) y f) del apartado 1 de este artículo, 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.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado segundo para las modificaciones colectivas, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.

4. Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3.

7. En materia de traslados se estará a lo dispuesto en las normas específicas establecidas en el artículo 40 de esta Ley».

El reproducido artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores lleva a las siguientes conclusiones:

1.º La propuesta que se presenta tiene la consideración de modificación sustancial de las condiciones de trabajo ya que afecta a las siguientes materias:

- a) Horario y distribución del tiempo de trabajo: La propuesta presentada modifica las franjas horarias en la que la trabajadora presta actualmente sus servicios, así como la distribución del tiempo de trabajo, si bien se mantendrán la prestación de servicio en turno de tarde por parte de las trabajadoras salvo conformidad por ambas partes en su modificación a alguno de los previstos para este colectivo.

Se establece asimismo un régimen de disponibilidad consistente en que las trabajadoras quedaran adscritas a uno de los ocho grupos existentes para la prestación de servicios en fines de semana. Esto implica que cada trabajadora prestaría sus servicios un fin de semana, como máximo, de cada ocho, pudiendo ser este plazo superior si las necesidades fueran inferiores al número de integrantes del grupo y permitiendo a algunos no tener que trabajar hasta el siguiente ciclo, en el que el grupo empezaría a cubrir los destinos empezando por los que no lo hubieran hecho el ciclo anterior.

- b) Sistema de remuneración. Las retribuciones se ven afectadas al ser de aplicación las tablas salariales establecidas para este colectivo con carácter general en la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo de fecha 14 de abril de 2016, quedando como se indica a continuación[1]:

CON TURNOS ROTATORIOS DE MAÑANA Y TARDE

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	CUANTÍA
S. Base	804,59 €
C. Puesto	538,80 €
C. Disponibilidad	120,68 €
C. Turnicidad	80,47 €
C. Ley Presupuesto	33,77 €
TOTAL	1.578,31 €

TURNO FIJO DE MAÑANA O TARDE

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	CUANTÍA
S. Base	804,59 €
C. Puesto	538,80 €
C. Disponibilidad	120,68 €
C. Ley Presupuesto	33,77 €
TOTAL	1.497,84 €

CON JORNADA PARTIDA

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	CUANTÍA
S. Base	804,59 €
C. Puesto	538,80 €
C. Disponibilidad	120,68 €
C. Jornada Partida	80,47 €
C. Ley Presupuesto	33,77 €
TOTAL	1.578,31 €

- d) Funciones. Las funciones se ven modificadas pasando a tener asignadas las correspondientes para los auxiliares de control y mantenimiento de edificios, si bien pertenecen al mismo grupo profesional que el que tenía la interesada en origen.

2.º La modificación propuesta se debe considerar de carácter individual.

Desde el 12 de febrero de 2012, queda eliminada la anterior diferenciación entre modificaciones individuales y colectivas por el origen de la condición laboral a modificar, estableciéndose dicha diferenciación exclusivamente en función del número de trabajadores afectados por la modificación durante un período de tiempo determinado.

En este sentido, una modificación puede ser individual o colectiva dependiendo del número de trabajadores que afecte durante un período de noventa días, aunque la condición a modificar se haya establecido por acuerdo o pacto colectivo o aunque la condición a modificar se haya establecido por contrato de trabajo.

En las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores, cuando la modificación sustancial de las condiciones de trabajo afecte a menos de treinta durante un período de noventa días, se considera que tiene carácter individual.

La modificación que aborda el Ayuntamiento de Parla en el presente expediente afecta a menos de 30 trabajadores de los más de 600 que actualmente componen la Plantilla Municipal, por lo que debe considerarse de carácter individual.

Debido a este carácter individual, la modificación debe ser notificada a los trabajadores afectados y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad. La referida notificación deberá contener las nuevas condiciones laborales.

3.º Como se ha mencionado, la modificación individual propuesta se refiere a condiciones de trabajo 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 empleador de efectos colectivos.

Las relaciones laborales del Ayuntamiento de Parla se encontraban (hasta el 8 de julio del presente año) reguladas por un Convenio Colectivo de naturaleza extraestatutaria (carente de tablas salariales y de sistema de clasificación profesional entre otras deficiencias),

y para el caso que nos ocupa, adicionalmente por el expediente de modificación sustancial de condiciones de trabajo de fecha 4 de noviembre de 2011 y 14 de abril de 2016.

La presente modificación afecta de forma sustancial a las condiciones laborales de las referidas trabajadoras, si bien las mismas se ciñen a la referida modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo aprobada en Junta de Gobierno Local de fecha 14 de abril de 2016.

Se concluye por tanto que todas las condiciones laborales objeto de la presente modificación tienen su origen bien en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos de naturaleza extraestatutaria o bien son disfrutadas por los trabajadores en virtud de una decisión unilateral del Ayuntamiento de Parla de efectos colectivos en algunos casos o individuales en otros que si bien suponen un derecho adquirido, puede modificarse vía artículo 41 del ET (entre otras STS 26/07/2010).

Quinto. *Procedimiento para la aprobación de la modificación.*—Dadas las circunstancias económicas, organizativas y de producción existentes en el Ayuntamiento de Parla que obligan a realizar modificaciones estructurales en distintos ámbitos, entre ellos el laboral, se procede con este expediente a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de una empleada municipal, de conformidad con el procedimiento que establece el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, en su nueva redacción establecida por la Ley 3/2012, de 6 de julio.

La reforma de la Ley 3/2012 ha introducido un doble procedimiento de modificación sustancial de las condiciones, dependiendo el número de trabajadores afectados y el período durante el que dichas modificaciones se vayan produciendo.

Teniendo en cuenta que la Plantilla Municipal está formada por más 600 empleados públicos, y la presente modificación sustancial de las condiciones de trabajo va a afectar a un número de trabajadores inferior al límite de 30, durante un período de noventa días, el procedimiento a seguir deber la notificación al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad tal y como regula el artículo 41.3 ET.

No obstante, dado que las trabajadoras afectadas han mostrado su conformidad con la presente modificación el referido plazo podrá ser minorado siempre de acuerdo con aquellas.

Sexto. *Motivación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo propuesta.*—El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores permite el ejercicio de las facultades modificativas sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se entenderá que concurren estas causas cuando la adopción de las medidas propuestas esté relacionada con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

La reforma laboral de 2012 elimina la suposición de que concurren tales causas cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma 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. Con ello parece que se abre la puerta a que puedan adoptarse dichas medidas también para conservar la situación de la empresa y no sólo para mejorarla. A partir de ahora, parece que al empresario se le exige escrupulosamente la acreditación de la causa de tipo objetivo, pero una vez acreditado su existencia, no es preciso relacionar la medida con una previsión de mejora o de preservación de la situación negativa empresarial, ni de su mejora en términos competitivos.

Cualquiera que sea la causa, se eliminan, desde el 12 de febrero de 2012, los juicios de razonabilidad y proporcionalidad que han venido siendo exigidos hasta el momento. De esta forma, el control judicial parece quedar reducido a verificar que la causa está relacionada con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa y no a que la medida adoptada es una de las posibles para contribuir a mejorar la situación de la empresa, como venía exigiéndose hasta ahora.

En el marco descrito anteriormente, la causalidad de las modificaciones propuestas obedece a razones organizativas al aprobarse, por causas organizativas encaminadas a evitar una duplicidad del servicio en cuestión, el expediente de ampliación del contrato de prestación de servicios de limpieza de edificios públicos, asumiendo la empresa contratista la totalidad del servicio y la necesidad de auxiliares de control y mantenimiento de edificios públicos (puestos de trabajo del mismo grupo profesional que el de limpiadora). Estas circunstancias obligan a modificar las condiciones laborales de las trabajadoras que desempeñan el puesto de limpiadora, con el fin de garantizar el normal desarrollo de las actividades en los edificios públicos municipales.



Séptimo. *Resumen y conclusiones.*—De todo lo anteriormente descrito y desarrollado conviene realizar un resumen de la situación actual y de los objetivos principales de este documento.

La extinción del contrato de un auxiliar de control y mantenimiento de edificios públicos, la próxima jubilación de dos de ellos, la ampliación de los servicios municipales prestados por este colectivo y las limitaciones legales existentes para la contratación de nuevo personal (según lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013) conllevan necesariamente la modificación sustancial de las siguientes condiciones de trabajo de una trabajadora municipal:

- Horario y la distribución de la jornada.
- Sistema de retribución y cuantía salarial de determinados complementos.
- Las funciones aunque las nuevas son propias de su mismo grupo profesional.

Nos encontramos ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual por verse afectadas tres trabajadoras de los más de seiscientos que componen la plantilla municipal, por lo que el Ayuntamiento deberá notificar a la afectada y a sus representantes las medidas adoptadas con una antelación mínima de quince días a su efectividad.

La citada modificación sustancial supone una modificación de la RPT municipal en lo que respecta a la denominación y retribuciones fijadas para los puestos número 97, 1536 y 1703.

Por último, señalar que, a través de la modificación sustancial de condiciones de trabajo se reforzará la prestación de los diferentes servicios que esta Administración ofrece en sus edificios municipales”.

La Junta de Gobierno Local por unanimidad acuerda: Aprobar la Propuesta del Concejal delegado del Área de Personal, Juventud, Deportes, Seguridad Ciudadana, Movilidad, Transparencia y Nuevas Tecnologías».

Lo que se publica a los efectos previstos en el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

Parla, 2017.—El concejal-delegado del Área de Personal del Ayuntamiento de Parla, Francisco Javier Molina Lucero.

(03/27.075/17)

