



ANTECEDENTES

Primero.- El Sr. Alcalde del Ayuntamiento de, tras referir varias cuestiones relativas a las incidencias propias de la relación laboral de dos de sus trabajadores, que a priori tendían la con condición de personal laboral indefinido no fijo, plantea varias cuestiones que en síntesis, se pueden expresar del siguiente modo:

- 1.- ¿Puede el Ayuntamiento retribuir según contrato a pesar de haber abonado en los últimos años complementos salariales no contemplados en el mismo, o por el contrario, tales complementos se habrían consolidado?.
- 2.- En caso afirmativo, ¿cuál sería el procedimiento para eliminar complementos salariales no contemplados en el contrato?.
- 3.- ¿Es posible el despido de dos empleados con condición de personal laboral indefinido?.
- 4.- En caso afirmativo, ¿Cuáles son las indemnizaciones a que se tendría que enfrentar el Ayuntamiento?.
- 5.- ¿Es posible la modificación sustancial de los contratos, consistente en una reducción de jornada?.
- 6.- ¿Conllevaría la reducción de jornada alguna indemnización?.

Teniendo en cuenta los datos facilitados por el Ayuntamiento y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36.1b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, es competencia de las Diputaciones Provinciales la asistencia y la cooperación jurídica, económica y técnica a los Municipios especialmente los de menor capacidad económica y de gestión, y el Reglamento de Asesoramiento y Asistencia a Municipios.

En base a estos antecedentes se emite el siguiente **INFORME:**

LEGISLACIÓN APLICABLE

- *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).*
- *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).*



CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Primera.- Régimen jurídico.

Tal como señala el artículo 11.1 del TREBEP, es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

Por los datos facilitados entendemos que el personal al que se refiere la consulta tendría la condición de personal laboral indefinido no fijo, y en tal sentido el primer punto a tomar en consideración es el relativo a la normativa por la que se rige, en relación a lo cual el artículo 7 TREBEP dispone que el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas "se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan".

Recordaremos en este sentido que, el personal laboral indefinido no fijo es una figura que surgió en la [Sentencia del TS de 7 de octubre de 1996](#), consecuencia de la práctica repetida por las Administraciones Públicas de proceder a la realización de contratos temporales irregulares, tratando el TS de conciliar dichas situaciones y respetar el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y publicidad en el acceso al empleo público.

Con independencia de las normas del TREBEP que les resulten directamente aplicables, el personal laboral se regirá por lo dispuesto en el RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que en su artículo 3.1 establece el sistema de fuentes de la relación laboral:

"1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

- a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.*
- b) Por los convenios colectivos.*
- 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.

d) Por los usos y costumbres locales y profesionales."

Segunda.- Derechos del personal laboral indefinido no fijo.

De conformidad con el artículo 15.6 TRET de 2015 "los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los **mismos derechos** que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado."

Así pues, en principio, los derechos de los trabajadores indefinidos no fijos serán los mismos que los de los trabajadores fijos, si bien con una diferencia importante, su vínculo con la empresa -en este caso el Ayuntamiento-, que en el caso de los temporales se encuentra necesariamente sujeto a término, o lo que es lo mismo, varían las causas de extinción de la relación laboral.

En este sentido, partiendo de que se requiere haber superado un proceso selectivo convocado expresamente para dicho fin, el vínculo entre el personal laboral indefinido no fijo y el Ayuntamiento, está sometido a su posible extinción bien por convocarse el indicado proceso selectivo para la cobertura de un puesto "fijo", previa inclusión de la misma en la correspondiente Oferta de Empleo Pública o bien a la desaparición de la plaza por su amortización.

En todo caso el TS aclara a partir de la [Sentencia de 21 de julio de 2016](#), dictada en un supuesto de convocatoria de traslados en la que se excluye al personal indefinido no fijo, señalando que:

*"La diferencia pues entre « indefinido no fijo » y « fijo » puede estar, en su caso -se insiste- en la causa de extinción del vínculo contractual. Sin embargo, durante la vigencia del vínculo, **el trabajador « indefinido no fijo », no puede ver mermado ningún derecho laboral o sindical por el mero hecho de ostentar dicha condición.** "*

Y más recientemente la [Sentencia del TS de 2 de abril de 2018](#) señala que



*“...La figura del indefinido no fijo tiende a alejarse de la interinidad por vacante y a **aproximarse hacia la del trabajador fijo**, sin perjuicio de que la plaza que ocupe (al margen del reflejo que ello posea en la RPT) deba ser objeto de amortización (previo cumplimiento de los trámites del despido objetivo o colectivo) o de convocatoria (abocando, en su caso, a la extinción indemnizada del contrato).”*

Es decir, de conformidad con lo establecido en el [artículo 15.6 TRET](#), los derechos de los trabajadores indefinidos no fijos serán los mismos que los de los trabajadores fijos, salvo la diferencia importante relativa a su vínculo con el Ayuntamiento, puesto que el vínculo de los trabajadores indefinidos no fijos se encuentra necesariamente sujeto a término, ya sea por amortización de la plaza o por su convocatoria para su cobertura de manera permanente.

Tercera.- Retribuciones.

Las retribuciones del personal laboral, tal como prevé el artículo 27 TREBEP, se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 de dicho texto, conforme al cual, respecto del personal laboral señala que el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente ley de presupuestos, sin que puedan acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal.

Por tanto, la percepción de cualquier complemento o plus deberá corresponderse con lo previsto en el respectivo convenio colectivo o, en su defecto en el contrato laboral individual, correspondiéndose con circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que debieran haberse hecho constar en cada caso y calculándose 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, indicando, en cada caso, las circunstancias que dan lugar a su reconocimiento, aplicación o supresión, tal como determina el artículo 26 del Estatuto de Trabajadores.



En relación con esta cuestión el artículo 26 ET, en su apartado 5, señala que “operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia”.

Por tanto, en caso de no haberse pactado el carácter “no consolidable” de los complementos salariales, no podrán dejar de abonarse por decisión unilateral del Ayuntamiento, sin apoyo normativo y sin modificar las condiciones del contrato, tal como se desprende de la aplicación de las reglas de absorción y compensación de salarios.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- ¿Puede el Ayuntamiento retribuir según contrato a pesar de haber abonado en los últimos años complementos salariales no contemplados en el mismo, o por el contrario, tales complementos se habrían consolidado?.

En caso afirmativo, ¿cual sería el procedimiento para eliminar complementos salariales no contemplados en el contrato?.

Al no haberse pactado el carácter no consolidable de los complementos salariales que se han abonado a mayores de los previstos en el contrato, no puede ahora el Ayuntamiento dejar de abonarlos por decisión unilateral, y sin apoyo normativo y sin modificar las condiciones del contrato, tal como se desprende de la aplicación de las reglas de absorción y compensación de salarios.

Por tanto, se trataría de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, resultando aplicable lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de Trabajadores

SEGUNDA.- ¿Es posible el despido de dos empleados con condición de personal laboral indefinido?. En caso afirmativo, ¿Cuáles son las indemnizaciones a que se tendría que enfrentar el Ayuntamiento?.

El despido, siempre es posible, si bien puede ser declarado improcedente y conllevar para el empresario las consecuencias contempladas en el artículo 56 ET, es decir, el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.



TERCERA.- ¿Es posible la modificación sustancial de los contratos, consistente en una reducción de jornada?. ¿Conllevaría la reducción de jornada alguna indemnización?.

El artículo 41 del ET, al regular las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo prevé que la dirección de la empresa podrá acordarlas cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, teniendo la consideración de modificaciones sustanciales, entre otras, las que afecten a la jornada de trabajo.

Por tanto, sí es posible modificar la jornada de trabajo, en su caso para reducirla, y dicha modificación tendrá el carácter de sustancial. En este sentido el artículo 4.1.a de la LRBRL otorga a los municipios la potestad de autoorganización, lo que implica la facultar de organizar la estructura de los puestos de trabajo, la plantilla y la Relación de Puestos de Trabajo.

Asimismo, hay que tener en cuenta que la RPT es el único medio en virtud del cual puede modificarse el contenido de los puestos de trabajo, por lo que resultaría obligatoria su modificación previa, para posteriormente modificar sustancialmente las condiciones de los correspondientes contratos.

En la modificación de la RPT el Ayuntamiento cuenta con un margen de discrecionalidad derivado de la potestad de autoorganización administrativa. Así lo estableció la [Sentencia de la AN de 4 de febrero de 2009](#): *"En cuanto a la asignación de complementos, hemos declarado que la asignación de los mismos a cada puesto de trabajo, viene determinado por el contenido del mismo, el lugar que ocupa en el organigrama administrativo, entre otros aspectos, y es el reflejo del ejercicio de potestades de autoorganización. Por tanto, salvo que se probase la identidad de puestos de trabajo a los que se asignan distintos complementos y con ello la vulneración del art. 14 CE, no puede la Sala entrar a sustituir el ejercicio de potestades de autoorganización administrativa en las que se integra un margen de discrecionalidad"*.

Con arreglo a ello, la modificación del contenido de los puestos de trabajo tienen carácter obligatorio para los trabajadores afectados, sin perjuicio, eso sí, del derecho del trabajador contemplado en el [art. 41 ET](#), a rescindir su contrato de trabajo y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.



La emisión del presente informe no sustituirá el informe del Secretario-Interventor titular del Ayuntamiento, que deberá emitir en los supuestos previstos en los artículos 54.1 a) del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local (TRLR), art. 173 del ROF y art. 3.3 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

Es cuanto se asesora, haciendo constar que lo expresado en este Informe no posee carácter vinculante, no es preceptivo y está sometido a cualquier otro mejor fundado en Derecho.

SECCIÓN DE ASESORAMIENTO A MUNICIPIOS