



## EDITORIAL

En este boletín os ofrecemos dos nuevos comentarios jurisprudenciales. El primero, de Jorge Pérez, se refiere a la modificación colectiva de condiciones de trabajo en un organismo público; y el segundo, de Josep Aldomà, trata sobre las variaciones de plantilla y aumento de gastos de personal.

## SENTENCIAS

### MODIFICACIÓN SUSTANCIAL COLECTIVA DE CONDICIONES DE TRABAJO EN UN ORGANISMO PÚBLICO

SAN de 3 de marzo de 2016, recurso 384/2015 ([acceso al texto](#))

Comentada por Jorge Pérez

El denominado “ius variandi” o modificación sustancial de condiciones de trabajo es uno de los mecanismos de flexibilidad interna al que pueden acudir los empleadores, cuya regulación actual viene recogida en el art. 41 del vigente ET, que acoge la redacción dada al precepto por la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. En la norma se establece 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, considerando como tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. En el caso de que la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo tenga carácter colectivo, deberá ir precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores -constituyendo una única comisión negociadora- de duración no superior a 15 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.

Pues bien, entre las materias que pueden ser objeto de modificación sustancial en los términos descritos se hallan, entre otras, la jornada de trabajo, el horario y la distribución del tiempo de trabajo y el régimen de trabajo a turnos. En la sentencia analizada, se plantea la modificación sustancial colectiva llevada a cabo por el Instituto Nacional de Estadística. Éste comunicó a los representantes legales de los trabajadores que la medida afectaría al llamamiento de 40 trabajadores y que respondía a las necesidades de programación del propio Instituto en el año 2016 para la recogida de datos. Al no haber un número suficiente de voluntarios para cubrir esas necesidades, el Instituto decidió llevar a cabo la modificación sustancial sobre 39 trabajadores, iniciando el preceptivo periodo de consultas e indicando que la modificación se podría extender a cualquier encuesta en el domicilio del informante y abarcaría la posibilidad de ser designado durante toda la programación de recogida de datos para el 2016, siguiendo un orden de antigüedad inversa. El Instituto indicó que durante el periodo de consultas la negociación se realizaría mediante las propuestas que pudieran recibirse por correo electrónico y que, una vez finalizado ese periodo, comunicaría la decisión a los afectados y a sus representantes legales.

La representación legal de los trabajadores se opuso a esa medida, entendiendo que se presentó como coyuntural una situación que realmente era estructural, y señaló defectos en la información que debió haber recibido, tales como la ausencia

de memoria de la modificación, la falta de explicación de las causas o de la promoción de un período de consultas que pudiera posibilitar la inaplicación de la medida, la reducción de la misma o el alivio para los afectados.

La AN entiende que, de la lectura del contenido de los arts. 41 ET y 20 del III Convenio Colectivo Único del personal laboral al servicio de la Administración General del Estado, se deduce que el período de consultas requerido para desplegar una modificación sustancial colectiva es una manifestación propia de la negociación colectiva que ha de realizarse necesariamente con la comisión negociadora de los representantes de los trabajadores y cuyos objetivos son finalistas, tales como la evitación del despido, su reducción y el alivio de las consecuencias para el personal afectado. Por otra parte, debe tratarse de una negociación informada, cuyo presupuesto constitutivo consiste en que los representantes de los trabajadores dispongan de la información pertinente, entendiéndose como tal la necesaria para que el período de consultas alcance sus fines. El periodo de consultas no debe ser, por tanto, considerado un mero trámite, sino una verdadera negociación colectiva tendente a la consecución de un acuerdo, bajo la premisa de la mutua buena fe negocial.

Habiendo quedado acreditado en este caso que el Instituto Nacional de Estadística, si bien formalmente dio por iniciado el periodo de consultas, no aportó en ningún momento a la negociación la memoria justificativa de las causas o motivos de la modificación propuesta y otra documentación relevante desde el punto de vista de la necesaria información a los representantes de los trabajadores, hay que concluir que no pudo llevarse a cabo en ese periodo una verdadera negociación colectiva. Por otra parte, ésta debe realizarse necesariamente en el marco de la comisión negociadora, lo que choca frontalmente con la negociación virtual, impuesta por la Administración, que no puede considerarse propiamente negociación, puesto que los mensajes de correo electrónico, cruzados entre cada uno de los sindicatos y el propio Instituto, no forman parte de la negociación en la comisión negociadora, ya que los demás componentes de la misma no participaban en dichas comunicaciones, ni se ha probado que las conocieran de algún modo.

Consecuentemente, se anula la modificación sustancial realizada por el Instituto Nacional de Estadística por vulneración del principio de buena fe en la negociación colectiva, ya que no aportó la documentación que hubiera podido permitir a sus interlocutores hacerse una composición razonable de las causas y de su intensidad y porque, siendo el período de consultas una manifestación de la negociación colectiva con objetivos tasados, éstos deben abordarse en la comisión negociadora y no mediante mensajes de correo electrónico entre la empresa y cada uno de los sindicatos, puesto que dicha actuación no colma el deber de negociar, que no se predica de cada sindicato por separado, sino de todos los componentes de la comisión negociadora con la empresa. No niega la Sala que la negociación pudiera ser telemática, sino que se ha realizado sin asegurar técnicamente la intervención simultánea de todos los miembros de la comisión negociadora.

## ¿SE PUEDE MODIFICAR LA PLANTILLA DE PERSONAL CUANDO COMPORTA UN AUMENTO DEL CAPÍTULO DE PERSONAL SUPERIOR AL LÍMITE FIJADO POR LA LPGE?

STC 88/2016, de 28 de abril ([acceso al texto](#))

Comentada por Josep Aldomà

La Ley de presupuestos generales del Estado (LPGE) de cada ejercicio establece un límite máximo de aumento de las retribuciones globales del personal funcionario y de la masa salarial del personal laboral. Se trata de una regla general que admite unas excepciones que se hallan previstas en la misma LPGE. Tanto la regla general como las excepciones son normas básicas, aplicables a todas las administraciones públicas. Por tanto, aunque el supuesto que ahora se comenta se refiere a la administración autonómica, el pronunciamiento del TC afecta en los mismos términos a las entidades locales.

Esta STC resuelve un recurso de inconstitucionalidad interpuesto por el Gobierno del Estado contra el art. 34 de la *Ley 2/2015, de 11 de marzo, de presupuestos de la Generalitat de Cataluña para el 2015*, cuando prevé que, excepcionalmente, durante ese ejercicio pueden aprobarse ampliaciones de plantilla o expedientes de creación o de reestructuración de unidades orgánicas que comporten un aumento global de los gastos de personal en el supuesto de la puesta en funcionamiento de nuevos servicios públicos. De la lectura del precepto impugnado se desprende de manera evidente que se trata de saber si el

supuesto de la ley catalana puede incluirse o no en alguna de las excepciones de la LPGE. Si la respuesta fuese afirmativa, el aumento de los gastos que puede suponer la modificación de la plantilla sería legal; si fuese negativa, la modificación sería ilegal.

En su recurso, el Gobierno del Estado defendía la inconstitucionalidad del precepto autonómico afirmando que el supuesto regulado no estaba previsto entre las excepciones permitidas por la LPGE 2015, sin argumentarlo ni ponerlo en contraste con los preceptos legales correspondientes de esa Ley; y lo complementaba argumentando que la ampliación de la plantilla comportaría la incorporación de nuevo personal, por lo que se vulneraría, así, la tasa de reposición a que está sometida la oferta de empleo público.

Por su parte, los argumentos que aportan el Gobierno de la Generalitat y el Parlamento de Cataluña en defensa de la constitucionalidad del precepto cuestionado no entran en el punto central que es objeto de debate: si el supuesto constituye o no una de las excepciones permitidas por la LPGE. Ambas instituciones autonómicas se limitan a reconocer el carácter básico de la regla general y argumentan que es posible una interpretación de la norma autonómica de conformidad con aquélla, si se entiende que los aumentos de plantilla únicamente se llevarán a cabo cuando no comporten un aumento global de los gastos de personal porque se compensarán globalmente con las reducciones necesarias en el ámbito de toda la comunidad autónoma, dentro del mismo período anual. Así también se respetaría la potestad autonómica de autoorganización de sus servicios.

El TC acoge los argumentos del Gobierno del Estado y declara que la norma autonómica cuestionada no puede considerarse conforme con la regla general básica establecida en el art. 20.Dos LPGE 2015. Y lo hace con mayor rotundidad, afirmando que esta regla prohíbe cualquier aumento de los gastos de personal cuando signifique superar el límite máximo de aumento global de la masa retributiva. Afirma, también, que la prohibición mencionada no afecta a la potestad de organización de la Generalitat porque podrá poner en funcionamiento nuevos servicios respetando el límite del gasto global, mediante la compensación del aumento de gasto con la reducción de ésta en otros servicios.

Bajo mi punto de vista, la defectuosa argumentación de las instituciones autonómicas ha contribuido a una STC errónea o, como mínimo, discutible, que puede obstaculizar cualquier modificación de la plantilla de personal cuando comporte un aumento de las retribuciones globales del personal funcionario o de la masa salarial del personal laboral. Porque no se ha tenido en cuenta que la LPGE 2015, igual que las de los años anteriores, establece una serie de excepciones a la regla general. La primera, implícita, en el art. 20.Dos, cuando prevé que la comparación debe hacerse en términos de homogeneidad para los 2 años de comparación, el cuestionado y el anterior, tanto respecto a los efectivos de personal como a su antigüedad. Otras 3 excepciones se regulan en el art. 20.Siete: las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados.