



Roj: **STSJ CLM 1462/2015 - ECLI:ES:TSJCLM:2015:1462**

Id Cendoj: **02003340012015100356**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Albacete**

Sección: **1**

Fecha: **14/05/2015**

Nº de Recurso: **1464/2014**

Nº de Resolución: **562/2015**

Procedimiento: **RECURSO SUPPLICACION**

Ponente: **JOSE MONTIEL GONZALEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Toledo, núm. 1, 30-04-2014,**
STSJ CLM 1462/2015

T.S.J.CAST.LA MANCHA SALA SOCIAL

ALBACETE

SENTENCIA: 00562/2015

-

C/ SAN AGUSTIN Nº 1 (PALACIO DE JUSTICIA) - 02071 ALBACETE

Tfno: 967 596 714

Fax: 967 596 569

NIG: 02003 34 4 2014 0104669

402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0001464 /2014

Procedimiento origen: DEMANDA 0001697 /2013

Sobre: MODIFICACION CONDIC.LABORALES

RECURRENTE/S D/ña EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS YEBENES

ABOGADO/A: HELENA MUÑOZ CORRECHANO

PROCURADOR: PILAR GONZALEZ VELASCO

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: Emma

ABOGADO/A: RAFAEL SERRANO OBEO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA-LA MANCHA

SALA DE LO SOCIAL-SECCIÓN SEGUNDA (C/ SAN AGUSTIN Nº 1 (PALACIO DE JUSTICIA) - 02071 ALBACETE)

TIPO Y Nº DE RECURSO: RSU RECURSO SUPPLICACION 0001464 /2014

JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: DEMANDA 0001697 /2013 JDO. DE LO SOCIAL nº 001 de TOLEDO



Recurrente/s: EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS YEBENES

Abogado/a: HELENA MUÑOZ CORRECHANO

Procurador/a: PILAR GONZALEZ VELASCO

Graduado/a Social:

Recurrido/s: Emma

Abogado/a: RAFAEL SERRANO OBELO

Procurador/a:

Graduado/a Social:

Ponente: Ilmo. Sr. José Montiel González.

ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS

Ilmo. Sr. D. José Montiel González

Presidente

Ilma. Sra. D^a Petra García Márquez

Ilma. Sra. D^a Luisa M^a Gómez Garrido

=====

En Albacete, a catorce de mayo de dos mil quince.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, compuesta por los Ilmos. Sres. Magistrados citados al margen, y

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA N^o 562/15

En el Recurso de Suplicación número 1464/14, interpuesto por EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS YÉBENES, contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n^o 1 de Toledo, de fecha 30-4-14, en los autos número 1697/13, sobre Modificación Condiciones Laborales, siendo recurrida Emma .

Es Ponente la Ilmo. Sr. José Montiel González.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que la Sentencia recurrida dice en su parte dispositiva: "FALLO : *Estimando íntegramente la demanda interpuesta por D^a. Emma , frente al AYUNTAMIENTO DE LOS YÉBENES, debo declarar nula la decisión de modificación para la reducción de su jornada de trabajo, y proporcionalmente su salario, notificada mediante carta de 29 de octubre de 2013, y con efectos desde el 14 de noviembre de 2013, condenando a la parte demandada a estar y pasar por dicha declaración y, por ello, a la reposición de la trabajadora en sus anteriores condiciones de trabajo, percibiendo el salario que tenía antes de la reducción operada. Asimismo, se condena al Ayuntamiento demandado a pagar a la trabajadora las diferencias salariales devengadas como consecuencia de la reducción operada con efectos de 14 de noviembre de 2013*".

SEGUNDO.- Que, en dicha Sentencia se declaran probados los siguientes Hechos:

PRIMERO.- *D. Emma viene prestando sus servicios para el Ayuntamiento de Los Yébenes en virtud de un inicial contrato de trabajo por tiempo indefinido a tiempo parcial, de fecha 6 de septiembre de 2005, con la categoría profesional de Educadora CAI, devengando un salario por todos los conceptos y con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias, de 1.217,15 euros mensuales.*

Dicho contrato fijaba una jornada de trabajo de 32,5 horas a la semana, distribuidas en 6 horas y media de lunes a viernes.

SEGUNDO.- *Desde el 1 de octubre de 2008 la trabajadora pasó a desempeñar su jornada a tiempo completo, siendo ésta de 35 horas semanales, distribuidas en 7 horas de lunes a viernes, lo cual fue puesto en conocimiento del SEPECAM por el Ayuntamiento en fecha 16 de octubre de 2008.*



TERCERO.- En fecha 29 de octubre de 2013 el Ayuntamiento entregó a la actora la comunicación que obra transcrita en el Hecho Tercero de la demanda (la cual se da por probada y se tiene por reproducida en esta Sentencia), en virtud de la cual, a partir del 14 de noviembre de 2013, su jornada de trabajo pasaba a ser de 32 horas semanales, distribuidas en 6 horas y medias de lunes a viernes (de 8 a 14:30 horas).

Como causas de dicha reducción de jornada alega el Ayuntamiento en la comunicación escrita razones organizativas y económicas, consistentes -en esencia- en recortes y posterior supresión de la subvención de la Junta de Comunidades para la financiación de los puestos de trabajo de Educadoras de la Escuela Infantil, así como descenso de los niños matriculados en la misma.

CUARTO.- La actora forma parte del Comité de Empresa, elegida por el Sindicato CCOO.

QUINTO.- El Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento demandado fue publicado en el BOP Toledo el 21 de abril de 2005.

TERCERO.- Que, en tiempo y forma, por la parte demandada, se formuló Recurso de Suplicación contra la anterior Sentencia, en base a los motivos que en el mismo constan.

Dicho Recurso ha sido impugnado de contrario.

Elevadas las actuaciones a este Tribunal, se dispuso el pase al Ponente para su examen y resolución.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En el único motivo de recurso, amparado en el art. 193 c) de la LRJS , se denuncia infracción del art. 12.4 e) del ET y de la doctrina jurisprudencial interpretativa contenida en la sentencia del Tribunal Supremo de 7 de octubre de 2011, rec. 144/2011 .

Como se desprende del inalterado relato fáctico de la sentencia de instancia, la entidad demandada comunicó a la demandante una modificación de las condiciones de trabajo de la demandante, consistente en una reducción de jornada de trabajo, que pasó de 35 horas semanales, distribuida en 7 horas de lunes a viernes; a una de 32 horas semanales, distribuidas en 6 horas y media, de lunes a viernes. La modificación de condiciones se justifica en razones económicas y organizativas, relacionadas con recortes y posterior supresión de la subvención de la Junta de Comunidades para la financiación de los puestos de trabajo de Educadoras de Escuela Infantil, así como el descenso de niños matriculados.

La sentencia de instancia, sin examinar la concurrencia de las causas aducidas por la entidad demandada para efectuar la modificación de condiciones de trabajo, declara nula la citada modificación al entender que la reducción de la jornada antes mencionada equivale a una novación contractual de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial, sin contar con la anuencia de la trabajadora, lo que en opinión del Juez de instancia contraviene lo dispuesto en el art. 12.4 e) del ET .

La cuestión planteada, por tanto, se circunscribe a determinar si la empresa demandada puede proceder por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por la vía del art. 41.1 a) del ET , a reducir la jornada de trabajo de la demandante en el porcentaje antes mencionado e igual reducción salarial; o si, por el contrario, ello supone, en todo caso, la transformación o novación de aquél contrato en otro a tiempo parcial, prohibida por el artículo 12.4 e) del ET , si no se lleva a cabo con el consentimiento del trabajador.

Tal cuestión ya fue resuelta por la sentencia de esta Sala nº 952/2013, de 11 de julio, rec. 312/13 , que fue confirmada por Auto del Tribunal Supremo de 19 de febrero de 2014, rec. 2460/13 .

En dicha sentencia se afirma que debe partirse de la doctrina jurisprudencial contenida en la sentencia del Tribunal Supremo de 14 de mayo de 2007 (rec. 85/2006) que afirma que : *"para calificar a una relación como contrato de trabajo a tiempo parcial no basta -conforme a lo más arriba indicado- que la reducción del tiempo de trabajo sea inferior a la jornada ordinaria a tiempo completo, en distribución horizontal [reducción de horas al día], vertical [disminución de días al año] o mixta [horas/día y días/año], sino que es preciso que la reducción de jornada sea voluntariamente adoptada [«cuando se haya acordado», dice el art. 12.1 ET] con sujeción a la concreta modalidad de contrato a tiempo parcial. Y por ausencia de esa exigible voluntad, no integran el contrato de que tratamos: la suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor [art. 47 ET]; la reducción derivada del ejercicio de un derecho del trabajador, por guarda legal o cuidado directo de familiar [art. 37.5 ET]; y las limitaciones en trabajos con riesgo especial para la salud [arts. 34.7 , 36.1 y 37.1 ET ; RD 1561/1995, de 21/septiembre , sobre jornadas especiales de trabajo]"*.

Se añade en la misma sentencia que: *"En esta misma línea, pero con definitiva contundencia en el mandato, el art. 12.4.e) ET dispone que la conversión de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial «tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia*



de una modificación sustancial de condiciones» «ex» art. 41.1.a) ET . Lo que significa que la imposición unilateral de jornada reducida [con carácter individual o colectivo] e incluso la modificación colectiva acordada de consuno con los representantes de los trabajadores, no determinan la mutación del contrato tiempo completo/tiempo parcial, sino la mera reducción de la jornada en contrato a tiempo completo que persiste como tal categoría jurídica, pues la específica modalidad de que tratamos [contrato a tiempo parcial] únicamente puede ser fruto de una conversión contractual que se instrumente por medio de una novación extintiva, que en todo caso es requirente de la voluntad concorde del trabajador".

La posterior sentencia del Tribunal Supremo de 7 de octubre de 2011 (rec. 144/2011), reitera la anterior al disponer que: *"la doctrina de esta Sala elaborada a propósito de la naturaleza del contrato a tiempo parcial en relación con el contrato a tiempo completo ha sostenido en la STS de 14 de mayo de 2.007 (rcud. 85/2006) que para calificar a una relación como contrato de trabajo a tiempo parcial no basta que la reducción del tiempo de trabajo sea inferior a la jornada ordinaria a tiempo completo, sino que es preciso que la reducción de jornada sea voluntariamente adoptada con sujeción a la concreta modalidad de contrato a tiempo parcial.*

También se ha abordado la muy especial naturaleza del contrato a tiempo parcial en otras STS como la de 15 de octubre de 2.007 (recurso de casación 47/2006), aunque referida ésta a un problema de impugnación de Convenio, pero siempre con la convicción de que se trata de una modalidad contractual muy compleja en la que existen elementos, como la regulación de la horas complementarias por ejemplo, que alejan esta figura contractual enormemente de la que se lleva a cabo a tiempo completo, para concluir, como se hace en la primera de la sentencias de esta Sala citadas, que la mera reducción de la jornada hasta situarla en valores inferiores a los que corresponden a la jornada a tiempo completo comparable no basta para calificar, cuando no existe la conformidad del trabajador, la nueva situación resultante de contrato a tiempo parcial.

Por esa razón se argumenta también en la STS de 14 de mayo de 2.007 citada que esa ausencia de consentimiento por parte del trabajador se produce en situaciones de las que, aunque se minore la jornada, no se desprende el resultado de un contrato de trabajo a tiempo parcial, como era la que se derivaba de la suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o referidas a fuerza mayor previstas en el artículo 47 E".

Contrariamente a lo resuelto en la resolución impugnada, la doctrina jurisprudencial citada lo que expresa es que la mera reducción de la jornada de trabajo de modo significativo " *no determinan la mutación del contrato tiempo completo/tiempo parcial, sino la mera reducción de la jornada en contrato a tiempo completo que persiste como tal categoría jurídica, pues la específica modalidad de que tratamos [contrato a tiempo parcial] únicamente puede ser fruto de una conversión contractual que se instrumente por medio de una novación extintiva, que en todo caso es requirente de la voluntad concorde del trabajador"* (TS 14/05/2007), esto es, que tal reducción de la jornada es posible, aunque la naturaleza del contrato no varía (citando varios casos en que ello se produce), pues la conversión de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial, éste de perfil jurídico diferente, requeriría la voluntad del trabajador (en este sentido, sentencia TS 26 de abril de 2013, rec. 2396/12 , f.j. 3º).

Por otra parte, en contra de lo manifestado por la actora en su impugnación del recurso, la medida aplicada por la entidad demandada no se inscribe en el art. 47 del ET , en la redacción dada al mismo por la Ley 3/2012, de 6 de julio, relativo a la reducción de la jornada de trabajo con carácter temporal, fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, inaplicable a las Administraciones Públicas en los términos establecidos en la disposición adicional 21ª del ET , sino que se trata de una reducción de jornada con carácter permanente por la vía del art. 41.1 a) del ET , que tiene por fundamento, según se desprende del tenor literal de la comunicación remitida a la trabajadora (hecho probado tercero, que remite a la comunicación de fecha 29/10/2013, f. 19 y 20), la conjunción de causas económicas y productivas, cuya realidad no ha sido cuestionada en el escrito de demanda.

En consecuencia, procede estimar el recurso interpuesto y declarar justificada la decisión empresarial de reducir la jornada de trabajo y salario en el porcentaje indicado en la comunicación que le fue remitida, reconociendo a la trabajadora demandante su derecho a extinguir el contrato de trabajo en los términos previstos en el párrafo segundo del apartado 3 del art. 41 del ET , en la redacción dada al mismo por la Ley 3/2012, de 6 de julio, concediéndole a tal efecto el plazo de quince días (art. 138.7 de la LRJS).

FALLAMOS

Que estimando el Recurso de Suplicación número 1464/14, interpuesto por EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS YÉBENES, contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Toledo, de fecha 30-4-14 , en los autos número 1697/13, sobre Modificación Condiciones Laborales, siendo recurrida Emma y revocando la expresada resolución, debemos declarar y declaramos justificada la decisión empresarial de reducir la jornada de trabajo y salario en el porcentaje indicado en la comunicación que le fue remitida, reconociendo a la



trabajadora demandante su derecho a extinguir el contrato de trabajo en los términos previstos en el párrafo segundo del apartado 3 del art. 41 del ET , concediéndole a tal efecto el plazo de quince días.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe **RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA**, que se preparará por escrito dirigido a esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha en Albacete, dentro de los **DIEZ DIAS** siguientes a su notificación, durante dicho plazo, las partes, el Ministerio Fiscal o el letrado designado a tal fin, tendrán a su disposición en la oficina judicial los autos para su examen, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 220 de la Ley reguladora de la jurisdicción social . La **consignación del importe de la condena**, cuando proceda, deberá acreditarse por la parte recurrente, que no goce del beneficio de justicia gratuita, ante esta Sala al tiempo de preparar el Recurso, presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la Cuenta Corriente número **ES55 00493569 9200 0500 1274** que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Albacete, tiene abierta en el BANCO SANTANDER, sita en Albacete, C/ Marqués de Molíns nº 13, indicando el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso, y si es posible, el NIF/ CIF, así como el beneficiario (Sala de lo Social) y el concepto (cuenta expediente) **0044 0000 66 1464 14**, pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista. Debiendo igualmente la parte recurrente, que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, consignar como **depósito** la cantidad de **SEISCIENTOS EUROS (600,00 €)**, conforme al artículo 229 de citada Ley , que deberá ingresar en la Cuenta Corriente anteriormente indicada, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo de haberlo efectuado en la Secretaría de esta Sala al tiempo de preparar el Recurso.

Expídanse las certificaciones oportunas para su unión a los autos y al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente Libro de Sentencias.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACION.- Leída y publicada fue la anterior Sentencia por el Ilmo. Sr. Magistrado-Ponente que la suscribe en la Sala de Audiencia de este Tribunal, el día 19-5-15 . Doy fe.