Asunto : posibilidad de reubicación de trabajadora del Ayuntamiento afectada por cierre de instalaciones como consecuencia de las restricciones sanitarias.
Solicitante : Ayuntamiento de Fuente Tójar.
Expte. : 262/2020 GEX 35146/2020.

Visto el oficio remitido por el Ayuntamiento de Fuente-Tójar en el que interesa asistencia jurídica sobre posibilidad de reubicación de trabajadora, afectada por cierre de instalaciones como consecuencia de las restricciones sanitarias acordadas por la Comunidad Autónoma, así como la resolución de la Presidencia que la autoriza, por el funcionario adscrito al Servicio Asistencia Jurídica y Consultoría Técnica que suscribe se emite el siguiente INFORME:

ANTECEDENTES:

En su escrito, la Sra. Alcaldesa señala que a raíz de las restricciones sanitarias publicadas por la Junta de Andalucía, entre las que se encuentra el cierre a partir de las 18:00h. en servicios no esenciales, la monitora deportiva tiene que cerrar el Pabellón Polideportivo Municipal a dicha hora, sin posibilidad de poder realizar más actividades deportivas en otras horas, por lo que solicita asesoramiento jurídico para saber si durante el tiempo que dure esta situación excepcional de medidas de prevención por la COVID-19 se puede reubicar a dicha trabajadora en otro puesto de trabajo durante esas dos horas diarias, o si hay otra alternativa, considerando que no se deben pagar horas sin que se trabaje.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

Ante la cuestión planteada consideramos que el Ayuntamiento tiene a su alcance al menos dos alternativas, entre las que podrá optar en base a su poder de dirección.
En primer lugar, el art. 34.1 del Estatuto de los Trabajadores dispone que la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo, y añade en su apartado 2 que mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. **En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.**

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 25/11/2020

Salida desde Expediente

Registro:
DIP/Salida_GEX/S/2020/13678

27-11-2020 10:50:03

pie_registro_dipu_02

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. **En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.**

Por su parte, el art. 30 del mismo texto legal establece que si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, este conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacérsele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo. A sensu contrario, si la imposibilidad de la prestación de sus servicios por el trabajador no es imputable al empresario, sino debida a fuerza mayor, el empleador puede exigir la compensación del trabajo no realizado con trabajo posterior.

La siguiente opción que a nuestro juicio puede adoptar el Ayuntamiento es la prevista en el art. 39 del Estatuto de los trabajadores, referida a la movilidad funcional durante el tiempo de trabajo no prestado. Con arreglo a este precepto, el empresario puede exigir tareas diferentes a las derivadas de la clasificación asignada inicialmente al trabajador . El hecho de haber pactado en el contrato una determinada categoría profesional o unas concretas funciones no impiden la movilidad funcional prevista por el art. 39 ET. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

En conclusión, ante la cuestión que se nos plantea de imposibilidad parcial de prestación de servicios de una trabajadora en su categoría profesional de monitora deportiva por cierre anticipado de las instalaciones deportivas caben dos alternativas:

1. La recuperación de las horas no trabajadas mediante la distribución irregular acordada por la empresa de la jornada anual, con los límites establecidos en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores:
    - deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley;

pie_firma_conte_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 25/11/2020

Salida desde Expediente

Registro:

DIP/Salida_GEX/S/2020/13678

27-11-2020 10:50:03

pie_registro_dipu_02

- el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella;
- las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

2. La movilidad funcional dentro de la empresa para realización de otras funciones distintas a las habituales, motivadas en la causa de fuerza mayor que se indicó y por el tiempo imprescindible para su atención, limitada a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

Es cuanto me corresponde informar, advirtiendo que la opinión jurídica recogida en el presente informe se somete a cualquier otra mejor fundada en Derecho, y no suple en modo alguno a otros informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente se deban emitir para la válida adopción de los acuerdos.

En Córdoba, a la fecha de la firma electrónica

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 25/11/2020

Salida desde Expediente

Registro:

DIP/Salida_GEX/S/2020/13678

27-11-2020 10:50:03

pie_registro_dipu_02