



ASUNTO: PERSONAL

Despido de cinco trabajadores del Hogar Club Pisos Tutelados

038/12

AA

INFORME

ANTECEDENTES DE HECHO

Mediante escrito de la Alcaldía de fecha XX.12, mandado por fax el XX12 y con registro de entrada en la Oficialía Mayor el XX12 se solicita informe sobre el asunto arriba reseñado, manifestando lo siguiente:

“Este Ayuntamiento tiene contratadas a cinco trabajadores que prestan servicios en el Hogar Club con Pisos Tutelados para ancianos, desde el X de noviembre de 2010 sin fecha de finalización. (Contrato de trabajo de duración determinada. Tiempo completo. Obra o servicio determinado.).

Estas trabajadoras estaban contratadas anteriormente por la empresa que gestionaba los pisos tutelados, la cual renunció a seguir con el servicio asumiéndolo el Ayuntamiento y contratando a estas trabajadoras en la fecha anteriormente indicada.



Estas trabajadoras demandaron a la empresa y al Ayuntamiento, por impago por parte de la empresa, de varias de sus nóminas. Celebrado el juicio el Ayuntamiento ha quedado absuelto.

Es pretensión de este Ayuntamiento despedir a las trabajadoras y volver a cubrir estas plazas mediante la celebración de las pruebas selectivas pertinentes y fijar en los nuevos contratos de trabajo una fecha de finalización.

Se nos plantean los siguientes interrogantes:






1º.- ¿Se pueden despedir estas trabajadoras sin más?

2º.- ¿Con qué antelación habría que comunicarles que van a terminar esta relación laboral?

3º.- ¿Cuanto habría que indemnizarles?

4º.- ¿Qué tipo de contrato se le podría formalizar a las nuevas trabajadoras seleccionadas y por cuánto tiempo para que no haya problemas a la hora del despido?

LEGISLACION APLICABLE

-  Constitución Española (CE)
-  Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).
-  Real Decreto 2270/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.
-  Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (R.D.L. 3/2012)
-  Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, por el que se regulan medidas de fomento del empleo (R. D. 1445/82)



- Real Decreto Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público (R.D.L. 20/2011)

FONDO DEL ASUNTO:

PRIMERO

Antes de entrar a responder las cuestiones planteadas conviene detenernos en la regulación del contrato por obra o servicio determinado para comprender mejor la situación

El Art. 15 del ET trata este tipo de contrato y para el presente caso, el servicio debe reunir las características de *“autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad del Ayto y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.*

Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

El punto 3 de dicho Art. explicita que *“Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.”*

Por su parte el Art. 2.2 R. D. 2270/98 señala que: *“El contrato para obra o servicio determinados tendrá el siguiente régimen jurídico:*

- El contrato deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto.*
- La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.*

Si el contrato fijara una duración o un término, éstos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido en el párrafo anterior.



El Art. 8.1 del anterior especifica que: *“El contrato para obra o servicio determinados se extinguirá por la realización de la obra o servicio objeto del contrato.”* Y el punto 3 que: *“3. Siempre que el contrato tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días...”*

Analizados los contratos de estas trabajadoras con el Ayto, podemos observar que en los mismos no especifican ni identifican con suficiencia, precisión y claridad el servicio, sino que se dedican a cumplimentar en la cláusula sexta que: *“El contrato de duración determinada se celebra para : “La realización de la obra o servicio SERVICIO RESIDENCIA PISOS TUTELADOS....., teniendo dicha obra autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa..... Lo anterior pudiera significar un fraude de ley con los efectos descritos más arriba.*

Por otro lado, siguiendo la regulación anterior, los contratos no tienen fecha de finalización, pues aunque el servicio sea limitado en el tiempo es (en principio) de duración incierta. Y si se plasma una fecha de finalización, es meramente orientativa, aunque (teóricamente) el contrato puede durar por el tiempo exigido para la realización del servicio (máx 3 años ampliables a 1 más por C. Colectivo).

Por tanto, descrito el contrato, pasamos a responder a las cuestiones planteadas

SEGUNDO.-

En cuanto a la primera cuestión: ***¿Se pueden despedir estas trabajadoras sin más?***, debemos ir por partes. A saber:

El Ayto bajo las potestades de autoorganización y planificación de RRHH,(Art 4 Ley 7/85 y Art. 69 EBEP) y a través de la Alcaldía puede poner fin a la relación laboral de dichas trabajadoras. Ahora bien cabe preguntarse bajo qué **motivos**:

1º Si es el del **Art. 49 Extinción del contrato.1 c) ET: Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato...**;el Ayto puede comunicarles carta de despido (mediante Decreto de la Alcaldía), poniéndoles en conocimiento con el preaviso oportuno que, tal día concreto termina la relación laboral, liquidándoles la indemnización establecida por esta causa (8 días según Disp. Adic. Decimotercera ET), más el resto de percepciones salariales (parte proporcional paga extra junio2012, vacaciones, etc).



2ºa) A continuación puede suceder que las trabajadoras estén conforme con lo anterior (difícil de creer visto lo reflejado en la petición de informe, donde nos informaban desde el Consistorio que en sede social intentaron la mismas que el Ayto abonase las mensualidades impagadas por la empresa que prestaba con anterioridad el servicio.)

2º b) Caso contrario, las trabajadoras presentarán reclamación previa a la vía laboral, solicitando la improcedencia del despido. Porque lo que está claro es que con el motivo alegado (Art. 49.1 c) ET), el servicio no ha terminado, se va a seguir prestando, (como así quiere el Ayto a través de la celebración de un nuevo proceso selectivo, con el fin de contratar a otras personas). Por tanto, sería **improcedente** casi con toda seguridad. De lo anterior habría que dictar nuevo Decreto en el que se reconociera la improcedencia de dichos despidos (a no ser que el Ayto prefiera que lo sentencie un juez de los Social), con el abono de las indemnizaciones correspondientes (restando, en su caso, las que hubieren cobrado-8días/año);

Dichas indemnizaciones son las de la **Disp. Transitoria Quinta.2** de dicho R.D. Ley3/2012, en relación con el **Art. 56** ET, teniendo en cuenta que entró en vigor dicha ley, el 12.02.12. Es decir: *“La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente real decreto-ley se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.*

3º Otros motivos de despidos son los señalados en el Art. 52 ET sobre **extinción del contrato por causas objetivas**, destacando:

a) Extinción del contrato por la causa del Art. 52 c) *“Cuando concurra alguna de las causas previstas en el [artículo 51.1 de esta Ley](#) y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.* Los motivos concretos son por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de las señaladas en dicho Art. 51. Pero la Disp. Adic. Segunda del R.D.Ley 3/2012 que introduce a su vez la Disp. Adic. Vigésima en el ET, bajo el título *Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público* dice: *que se efectuará conforme a lo dispuesto en los*



artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas. Y que “se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.”

b) Otra causa objeto es la explicitada en la letra d) del Art. 52: Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Aunque existen otras causas en dicho Art. 52 ET), de las ahora descritas, quien mejor puede saber la que elegir es el propio Ayuntamiento, demostrando la causa alegada, con acreditación de la misma de una manera clara y fehaciente, y con justificación.

Para el supuesto que el Ayto decida llevar a cabo un despido por causas objetivas, los pasos a seguir los marca el Art. 53 ET: Forma y efectos de la extinción por causas objetivas:

1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el [artículo anterior](#) exige la observancia de los **requisitos** siguientes:



a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Quando la decisión extintiva se fundare en el [artículo 52.c de esta Ley](#), con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el [artículo 52.c\)](#), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

2. Durante el período de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de un disminuido que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

La decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan

Destacamos como jurisprudencia sobre causas objetivas de despido en AAPP las siguientes: STS de 23.01.08; STSJ Valencia del 14.12.98; STS 14.3.2002;



4º Por último apuntamos la idea del **despido disciplinario** del Art. 54 ET, por incumplimientos contractuales señalados en el mismo (indisciplina o desobediencia, ofensas verbales, transgresión de la buen fe contractual, etc), mediante la forma y los efectos del Art. 55. Por tanto, el Ayto tendría que ver si se dan alguno de estos supuestos.

TERCERO.-

En relación a la cuestión: **¿Con qué antelación habría que comunicarle que van a terminar esta relación laboral?** Tenemos que:

-Si se alega el motivo del Art. 49.1 c): Expiración del tiempo convenido o realización del servicio, el preaviso es de 15 días (Art. 8.3 R.D. 2270/98 antes referido)

-Si se alega cualquier motivo del despido por causa objetivas de los señalados, el preaviso es de 15 días (Art. 53 ET señalado con anterioridad)

-En su caso, el despido disciplinario no tiene preaviso pero si el deber de notificación, expresando las causas y la fecha en que tendrá efecto (En el caso de convenio colectivo del Ayto, se estará a éste)

CUARTO.-

En relación a la cuestión: **¿Cuanto habría que indemnizarles?**

a) Para el caso que las trabajadoras aceptasen el motivo del Art. 49.1 c) ET(*Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.*), teniendo en cuenta la Disp. Adic. Decimotercera ET, 8 días más el resto de percepciones salariales (parte proporcional paga extra junio2012, vacaciones, etc).

b) Tras el despido anterior y para el caso que las trabajadoras presenten reclamación previa a la vía laboral solicitando la improcedencia del despido, el Ayto se lo reconociese (vistas las expiaciones dadas), 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor (12.02.12, es decir hasta el 11.02.12)y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, conforme a la mencionada Disp. Transitoria Quinta del R. D. Ley 3/2012.



c) Para el caso de despido por causas objetivas: **veinte días** por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año (“los días sueltos” se computan como meses enteros, según la STS 11.02.09) y con un máximo de doce mensualidades. (Art. 53 ET). No obstante lo anterior, siempre que se den las condiciones o requisitos, debemos hacer alusión a las posibilidades que de las indemnizaciones por despido pueda hacerse cargo el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA). Las mismas se recogen en el Art. 33.8 en relación con el punto 2: *En los contratos de carácter indefinido celebrados por empresas de menos de veinticinco trabajadores cuando el contrato se extinga por las causas previstas en los [artículos 51](#) y [52 de esta Ley](#) o en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, una parte de la indemnización que corresponda al trabajador será objeto de resarcimiento al empresario por el Fondo de Garantía Salarial en una cantidad equivalente a ocho días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año. No será de aplicación el resarcimiento por el Fondo de Garantía Salarial en las extinciones que hayan sido declaradas como improcedentes, tanto en conciliación administrativa o judicial como mediante sentencia.*

El cálculo del importe de este abono se realizará sobre las indemnizaciones ajustadas a los límites previstos en el apartado 2 de este artículo.

Como dice el punto 1 de dicho Art. : El FOGASA abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario.

De conformidad con el punto 2: El Fondo de Garantía Salarial, en los casos del apartado anterior, abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los [artículos 50](#), [51](#) y [52 de esta Ley](#), y de extinción de contratos conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan. En todos los casos con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del triple del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias



d) El despido disciplinario si queda acreditado el incumplimiento, no conllevaría indemnización alguna. En caso de improcedencia del mismo habría que aplicar, la letra b). Y en caso de nulidad el reingreso, más los salarios dejados de percibir.

QUINTO.-

A la cuestión sobre **¿Qué tipo de contrato se le podría formalizar a las nuevas trabajadoras seleccionadas y por cuanto tiempo para que no haya problemas a la hora del despido?** Debemos significar lo siguiente:

Vista la problemática de los contratos por obra y servicio determinado, los cuales acarrear muchos dificultades, sobretodo económicos para los ayuntamientos de nuestra provincia, alguno de los cuales hemos hecho mención en el punto primero del presente informe, nos decantamos por el **CONTRATO INDEFINIDO**.

La prestación del servicio siempre se va a dar por parte del Ayto (Hogar Club con pisos tutelados para ancianos) a no ser que el Consistorio decida concesionar el mismo a través de la licitación pública correspondiente.

A este respecto cabe recordar, como modalidad de contrato indefinido, las posibles ventajas reflejadas en el Art. 4 del R. D. Ley 3/2012 para el caso que se den las circunstancias requeridas en el mismo:

“Contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores.

1. *Con objeto de facilitar el empleo estable a la vez que se potencia la iniciativa empresarial, las empresas que tengan menos de 50 trabajadores podrán concertar el contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores que se regula en este artículo.*

2. *El contrato se celebrará por tiempo indefinido y a jornada completa, y se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.*

3. *El régimen jurídico del contrato y los derechos y obligaciones que de él se deriven se regirán, con carácter general, por lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en los convenios colectivos para los contratos por tiempo indefinido, con la única excepción de la duración del período de prueba a que se refiere el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, que será de un año en todo caso.*

4. *La empresa tendrá derecho a aplicar los siguientes incentivos fiscales:*



a) En el supuesto de que el primer contrato de trabajo concertado por la empresa se realice con un menor de 30 años, la empresa tendrá derecho a una **deducción fiscal de tres mil euros.**

b) Adicionalmente, en caso de contratar desempleados beneficiarios de una prestación contributiva por desempleo regulada en el Título III del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, la empresa tendrá derecho a una **deducción fiscal con un importe equivalente al 50 por ciento de la prestación por desempleo que el trabajador tuviera pendiente de percibir en el momento de la contratación, con el límite de doce mensualidades, y de acuerdo con las siguientes reglas:**

1.º) El trabajador contratado deberá haber percibido la prestación durante, al menos, tres meses en el momento de la contratación.

2.º) El importe de la deducción a que tiene derecho la empresa quedará fijado en la fecha de inicio de la relación laboral y no se modificará por las circunstancias que se produzcan con posterioridad.

3.º) La empresa requerirá al trabajador un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral.

El trabajador contratado podrá voluntariamente compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25 por ciento de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación.

En todo caso, cuando el trabajador no compatibilice la prestación con el salario en los términos del párrafo anterior, se mantendrá el derecho del trabajador a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir en el momento de la colocación, siendo de aplicación lo establecido en los artículos 212 y 213 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

5. Con independencia de los incentivos fiscales anteriormente citados, las contrataciones de desempleados inscritos en la Oficina de empleo darán derecho a las siguientes **bonificaciones**, siempre que se refieran a alguno de estos colectivos:

a) Jóvenes entre 16 y 30 años, ambos inclusive, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año.



Quando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).

b) Mayores de 45 años, que hayan estado inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social, cuya cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años.

Quando estos contratos se concierten con mujeres en sectores en los que este colectivo esté menos representado, las bonificaciones indicadas serán de 125 euros/mes (1.500 euros/año).

Estas bonificaciones serán compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social. “

6. No podrá concertar el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a que se refiere el presente artículo, la empresa que, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, hubiera realizado extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas declaradas improcedentes por sentencia judicial o hubiera procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos, la limitación afectará únicamente a las extinciones y despidos producidos con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción o despido y para el mismo centro o centros de trabajo.

7. Para la aplicación de los incentivos anteriormente referidos, el empresario deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación a su reintegro.

No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado o reconocido como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

8. A los efectos de lo dispuesto en este artículo, se tendrá en cuenta el número de trabajadores de la empresa en el momento de producirse la contratación.

9. En lo no establecido en este artículo serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección 1.ª del capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la



mejora del crecimiento y del empleo, salvo lo establecido en el artículo 6.2 en materia de exclusiones

Por otro lado y a parte de lo anterior, el despido por causas objetivas al que nos hemos referido, podría tener más posibilidades de prosperar que el referido para los contratos por obra o servicio determinado, vistas las explicaciones dadas. Además para el caso de contratos subvencionados por otras AAPP podríamos aplicar la letra e) del Art. 52: “En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las Administraciones públicas o por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.”

SEXTO.-

Si no hemos decantado por el contrato indefinido, debemos también apuntar la posibilidad de celebración del contrato de duración determinada del Art. 15.1b) ET: *Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de 6 meses, dentro de un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, 12 meses.*

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.



Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

SEPTIMO

Por último como posibilidad real de fomento del empleo, debemos hacer referencia al R. D. 1445/82, cuyo Art. 38 dispone que:

1. Las Administraciones Públicas podrán utilizar trabajadores perceptores de las prestaciones por desempleo sin pérdida para éstos de las cantidades que en tal concepto vinieran percibiendo, en trabajos de colaboración temporal que cumplan los siguientes requisitos:

- a. Que sean de utilidad social y redunden en beneficio de la comunidad.*
- b. Que la duración máxima del trabajo sea la que le falte al trabajador por percibir en la prestación o subsidio por desempleo que se le hubiere reconocido.*
- c. Que no suponga cambio de residencia habitual del trabajador.*
- d. Que coincida con las aptitudes físicas y profesionales del trabajador desempleado*

2. A los efectos consignados en el número anterior, las Administraciones Públicas deberán solicitar de las correspondientes Oficinas de Empleo los trabajadores desempleados que necesiten, con indicación de sus especialidades o categorías. Las Oficinas de Empleo seleccionarán a los trabajadores desempleados necesarios para atender a la referida solicitud, pudiendo determinar, en su caso, la rotación de los mismos o su sustitución en caso de colocación.

3. Los trabajadores perceptores de las prestaciones por desempleo vendrán obligados a realizar los trabajos de colaboración social para los que hubieran sido seleccionados. La renuncia no motivada de los mismos dará lugar a la suspensión de las prestaciones por desempleo durante un período de seis meses, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22.2 de la Ley Básica de Empleo.

4. Los trabajadores que participen en la realización de obras, trabajos o servicios a que se refiere el número 1 de este artículo tendrán derecho a percibir con cargo al INEM la correspondiente prestación o subsidio por desempleo. Las Administraciones Públicas completarán, mientras realicen tales trabajos, la prestación o subsidio hasta el importe total de la base reguladora para el cálculo de la prestación contributiva que estuviere



percibiendo o que hubiere agotado antes de percibir el subsidio. En todo caso, se garantizará el 100 % del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

5. Las Administraciones Públicas que realicen trabajos de colaboración social mediante los servicios prestados por trabajadores desempleados deberán ingresar en la Tesorera General de la Seguridad Social las cuotas correspondientes por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Y el Art. 39 del anterior dispone que:

1. Las Administraciones Públicas que pretendan realizar una obra, trabajo o servicio de las características antes reseñadas, deberán acompañar junto con su solicitud documentación acreditativa de los siguientes extremos:

- a. La obra, trabajo o servicio que se vaya a realizar y su exacta localización.
- b. La utilidad social de tales obras, trabajos o servicios.
- c. La duración prevista tanto del total de la obra, trabajo o servicio, como de la actuación de los trabajadores por especialidades y categorías.
- d. El compromiso de abonar a los trabajadores la diferencia entre la prestación o el subsidio por desempleo y las cantidades a que se refiere el apartado cuatro del [artículo anterior](#), así como costear los desplazamientos que los trabajadores tuvieren que realizar.

2. Las Administraciones Públicas podrán solicitar del Instituto Nacional de Empleo, en su caso, la formación profesional necesaria para la adaptación de los trabajadores a las tareas que se les asignen. Esta prestación será siempre gratuita y prioritaria.

Relacionado con lo anterior debemos hacer referencia a la Disp. Final Duodécima del R. D. Ley 3/2012: Medidas de ámbito estatal en la Estrategia Española de Empleo 2012-2014:

Las acciones y medidas de políticas activas de empleo reguladas en las normas que se relacionan a continuación tendrán el carácter de medidas estatales a efectos de su aplicación para el conjunto del Estado, por parte de Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos competenciales, en el marco de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, aprobada por Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre y respecto de los ámbitos de políticas activas de empleo contemplados en dicha Estrategia:

.....o) Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 26 de octubre de 1998, por la que se establecen las bases para la concesión de subvenciones por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito de colaboración con las corporaciones locales para la



contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social.

Con independencia de todo lo dicho, convendría tener un Convenio Colectivo donde se recogieran las modalidades de contratación en función de diversas circunstancias.

OCTAVO.-

Lo establecido en el presente informe sobre modalidades de contratación en relación al presente año, se tiene compaginar con lo establecido en el Art. 3.2 de R.D. L. 20/2011, cuyo Art. 3.2 explicita que: *Durante el año 2012 no se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales*

Badajoz febrero de 2012