



ASUNTO: PERSONAL

Despido de trabajadores del parque de maquinaria con las indemnizaciones que procedan, por supresión de dicho Servicio

088/12

AA

INFORME

ANTECEDENTES DE HECHO

Mediante escrito del Presidente de la Mancomunidad de fecha x.03.12, con registro de entrada en la Oficialía Mayor el x.03.12, se solicita informe sobre el asunto arriba reseñado, manifestando lo siguiente:

“ Esta Mancomunidad presta directamente el servicio de Parque de Maquinarias (arreglo caminos) a los Ayuntamientos que la forman.



Cuenta, desde hace tres años, con tres trabajadores fijos de plantilla que han superado sus correspondientes procesos selectivos como personal laboral indefinido y adscritos únicamente a dicho servicio.

Los costes se distribuyen entre los Ayuntamientos en función del número de días de percepción del servicio.

Ante la situación económica de los Ayuntamientos, se pretende suprimir el citado servicio sin que ningún Ayuntamiento pueda asumir a los trabajadores por lo que se valora la posibilidad de acordar su despido con las indemnizaciones legales que procedan pero no es posible adscribirlos a ningún otro servicio de esta Entidad Local. Se solicita informe acerca del procedimiento a seguir y sin son legalmente posibles los despidos del personal .

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 Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (R.D.L. 3/2012)

FONDO DEL ASUNTO:

PRIMERO

La Mancomunidad bajo las potestades de autoorganización y planificación de RRHH,(Art 4.3 Ley 7/85 y Art. 69 EBEP) puede poner fin a la relación laboral de dichos trabajadores. Ahora bien, cabe preguntarse bajo qué **motivos**.



De entre las modalidades de extinción que nos ofrece ahora el ET vistas las previsiones de esa Mancomunidad de suprimir el servicio ante la situación económica de los Aytos destacamos:

El Art. 49.1 dice que *“el contrato se extinguirá.....l) por causas objetivas legalmente procedentes., siendo el Art. 52 quien regula concretamente el asunto sobre **extinción del contrato por causas objetivas**, (al margen de otras o la del despido disciplinario del Art. 54), explicitando la letra c) *“Cuando concorra 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* señala 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.***

Por tanto si debido a la situación económica, se quiere prescindir de ese servicio que presta la Mancomunidad, podría alegarse esta causa **necesitando demostrarla, con acreditación y justificación de la misma de una manera clara y fehaciente**, Y quien mejor lo sabe y puede hacerlo es la propia Mancomunidad y los ayuntamientos. Para ello y a modo de ejemplo se debiera elaborar lo siguiente, entre otras cuestiones:

-Un estudio de costes del servicio a suprimir.

-Evolución del servicio dentro de los estados de ingresos y gastos en los presupuestos de la Mancomunidad de los ejercicios 2010, 2011y 2012 y la comparativa de éstos.



-Informe de la intervención de la mancomunidad que determine y acredite la insuficiencia presupuestaria y sobrevenida durante tres trimestres consecutivos a que se refiere la Disp. Adic. Vigésima del E.T. arriba transcrita.

-Acuerdo plenario de la Mancomunidad, a tenor del resultado de la precedente documentación e información en parecidos términos a los siguientes:

1º Suprimir el servicio de maquinaria (o denominación que tenga) de la Mancomunidad, en base a la insuficiencia económica y financiera acreditada para poder mantener dicho servicio, según queda constatado en el expediente de su razón y en su consecuencia y por ello, entender que concurren las circunstancias previstas legalmente para llevar a efecto dicha supresión.

2º A tenor de lo acordado en el punto anterior procede la amortización de los siguientes puestos de trabajo adscritos al servicio que se suprime y que se relacionan, en base a la potestad de autoorganización y planificación de RRHH de los artículos 4.1 a) y c de la Ley 7/1985 reguladora de las Bases del Régimen Local y 69 de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público.

3º autorizar a la presidencia de esta Mancomunidad para que en nombre y representación de la misma pueda adoptar cuantas resoluciones sean pertinentes al buen fin de lo acordado, incluido el despido y/o extinción de los contratos de los trabajadores afectados por la supresión del servicio que se acuerda y por la amortización de los puestos que conlleva para con los trabajadores adscritos al mismo acordado en el punto anterior, como a la firma de cuantos documentos o instrumentos públicos o privados, ante cualesquiera organismo, institución o administración para el buen fin de lo acordado en el presente, de lo cual dará cuenta a este órgano plenario en la más inmediata sesión que se celebre siguiente al cumplimiento de este Acuerdo.

SEGUNDO.-

Para el supuesto que el Ayto decida llevar a cabo un despido por causas objetivas, concretamente económicas, el **procedimiento a seguir** lo 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;

Badajoz , mayo de 2012