

**ASUNTO: PERSONAL****Reclamación previa a la vía laboral de trabajadora****107/10**

AA

**INFORME****\*\*\*\*\*****I. ANTECEDENTES DE HECHO**

Mediante escrito de fecha \_\_\_\_\_, con entrada en nuestro servicio el 10.03.10, el Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_, solicita informe en relación con el asunto epigrafiado. A mencionado escrito se adjunta por parte de Ayto documentación diversa consistente en el contrato inicial por obra o servicio (\_\_\_\_ 2003) y prórrogas del mismo; resolución del Dctor. General del Instituto del Consumo (\_\_\_\_ 2009) concediendo subvención de \_\_\_\_\_ € para 2009; resolución del Ayto (FECHA) rescindiendo la relación laboral de la trabajadora a \_\_ de \_\_\_\_\_ de 2009 por finalización del contrato, con propuesta de liquidación de cantidades adeudadas y con la firma en el recibí de la trabajadora; algunas nóminas de 2008 y 2009; convenio de colaboración (de \_\_\_\_\_2003) entre Junta-Ayto \_\_\_\_\_ de apoyo al proyecto en materia de consumo y creación de un punto de información al consumidor; Orden (de 18.12.09-DOE 30.1.209-) por la que se convocan para 2010 ayudas en materia de consumo para oficinas municipales y/o comarcales; además figura también como documentación aportada la reclamación de dicha trabajadora que, por su interés, pasamos a reproducir:



"..... **HECHOS. PRIMERO.**- Esta parte viene prestando sus servicios como Técnico del Punto de Información al Consumidor, plaza correspondiente al grupo 2 de cotización. Por el desarrollo de mi actividad laboral he percibido en las nóminas correspondientes a los meses de enero y febrero la cantidad de \_\_\_\_\_€ cada una. **SEGUNDO.**-Desde el día 1 de enero del presente año, esta parte viene trabajando en el Ayuntamiento de \_\_\_\_\_, sin que por el mismo se haya cumplido con su obligación legal de suscribir el correspondiente contrato de trabajo por escrito, tal y como exige el artículo 8 del ET, encontrándonos en este caso con la existencia de un contrato que debe considerarse como indefinido, en aplicación del mencionado precepto laboral. **TERCERO.**- Igualmente, como personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de \_\_\_\_\_, vengo percibiendo unas retribuciones de cuantía inferior a la correspondiente al grupo de cotización 2, perteneciente al cuerpo técnico. **CUARTO.**-En todo caso si por el Ayto se considera que se ha producido una prórroga tácita del contrato de trabajo suscrito entre las partes con fecha de \_\_\_\_\_ de 2003, (aún cuando la prórroga del mismo fue objeto de extinción y liquidación en fecha 31 de diciembre del pasado año), esta parte considera ajustada a derecho su reclamación del abono de su salario conforme a la categoría profesional y grupo de cotización al que pertenece.

## **II. FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**I.** Artículo 69 LPL y 120 y ss Ley 30/1992.

**II.** Resulta procedente en derecho la reclamación formulada por esta parte, en base a la argumentación fáctica realizada, y puesta en directa relación con lo establecido en el Art. 8 ET, y concretamente lo dispuesto en su apartado 2º, el cual expresamente establece la presunción de la celebración como indefinidos y a jornada completa, de aquellos contratos, como es el caso que nos atañe, que no se celebren por escrito.

En cuanto a al reclamación de una retribución acorde con el cuerpo y categoría profesional a la que pertenece el puesto de Técnico del Punto de Información al Consumidor, encuadrado dentro del grupo de cotización 2, debemos partir de la base de que esta parte es personal contratada por el Ayto, y por consiguiente, en todos los aspectos está sometida al mismo régimen que el resto de este personal, incluido el retributivo, con independencia de la procedencia de los fondos con cargo a los cuales hayan de hacerse efectivas sus percepciones. En



consecuencia de lo anterior, no viene a resultar admisible en derecho que, por ser insuficiente la subvención, o disminuyese su cuantía, se disminuyesen las retribuciones del contratado laboral, o dejase de incrementarse sus salarios en la medida señalada para los demás empleados municipales.

Por último, lo expuesto anteriormente también resulta de aplicación a nuestra reclamación del abono en todo caso de un salario que bajo ningún concepto, tal y como viene establecido doctrinalmente, venga a ser inferior a la cuantía aportada por la Administración Autonómica, todo ello y para el caso de que por la Administración se considerase prorrogado tácitamente el contrato de trabajo suscrito en 2003 (circunstancia que en aplicación del derecho resultaría improbable, ya que la anterior prórroga del mismo fue extinguida con fecha de 31 de diciembre del pasado año, con la correspondiente liquidación de haberes)....

**SOLICITO..... El reconocimiento de la existencia de un contrato laboral indefinido en la categoría de Técnico del Punto de Información \_\_\_\_\_, con el correspondiente abono de las retribuciones correspondientes al grupo 2 de cotización, en el que se encuentra incardinado el mencionado puesto de trabajo, todo ello con efectos desde el día \_\_\_\_\_ enero de 2010.**

**En todo caso, si por el Excmo. Ayto se considerase prorrogado tácitamente el contrato de trabajo suscrito entre las partes en fecha de \_\_\_\_\_ de 2003, deberá acordarse el abono de las retribuciones en cantidad no inferior a la cuantía total objeto de subvención por la Dirección General del Instituto de Consumo de Extremadura de la Junta de Extremadura.**

### **III. LEGISLACION APLICABLE**

- Constitución Española (CE)
- Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL)
- Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, que aprueba el Texto Refundido de Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local (TRRL).
- Carta Europea de Autonomía Local de 15 de octubre de 1985 ( Ratificada el 20-01-1988) (CEAL)
- Real Decreto 2568/86, de 28 de noviembre, que aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales (ROF).
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)-
- 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 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (RD 2720/98).
- Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las AAPP y del Procedimiento Adtvo Común. (Ley 30/92).
- Real Decreto de 24 de julio de 1889 que aprueba del Código Civil Español (CC).
- Convenio de Colaboración de fecha 08.08.2003, entre Consejería de Sanidad y Consumo y el Ayto Herrera del Duque para el apoyo al desarrollo de proyectos en materia de consumo y creación de un punto de información al consumidor
- DECRETO 44/2008, de 28 de marzo, por el que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones a otorgar por la Vicepresidencia Primera y Portavocía de la Junta de Extremadura en materia de consumo.



- Orden de 18.12.2009 por la que se convocan , para el ejercicio 2010, ayudas en materia de consumo para las oficinas municipales y/o comarcales de información al consumidor, en el ámbito de la C.A. Ex.

#### **IV. FONDO DEL ASUNTO:**

##### **PRIMERO.-**

A parte de la documentación remitida a nuestro Servicio, en conversación telefónica de este ponente con la Secretaria del Ayto de \_\_\_\_\_, nos informa de lo siguiente:

-Que la prórroga del próximo contrato, la que comprende del \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_, fue puesta de manifiesto al interesado para su firma por personal del Ayto con la antelación suficiente a la finalización de la anterior (el 31.12.09), no firmándose por el trabajador reclamante porque simplemente se negó a ello. En cambio, sigue acudiendo al Ayto para trabajar cobrando las últimas nóminas de lo que llevamos del año 2010.

-Que también con antelación suficiente, el trabajador tenía conocimiento a través de Alcaldía, de las reducciones que iba a experimentar sus nóminas, debido a la disminución de las subvenciones. De hecho en la última prórroga del contrato firmada (la que comprende desde el \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_) figura en el apartado de consideraciones que *"Las retribuciones serán las correspondientes a las destinadas para personal, en función del importe de la subvención concedida"*. Además entre la documentación enviada figura por ejemplo la nómina de enero de 2009 con un neto o líquido de \_\_\_\_\_€, la de octubre 2008 de \_\_\_\_\_€ y la de agosto 2008 de \_\_\_\_\_€.

##### **SEGUNDO**

Debemos tener en cuenta el **Código Civil(CC)** al tratar del mundo de los contratos.



La actitud del trabajador al negarse a firmar la prórroga del contrato pudiera interpretarse de la siguiente manera:

-Ausencia de consentimiento en obligarse por medio del contrato. (Arts. 1254 cc), pues aunque ha habido una oferta del Ayto con la nueva prórroga, falta la aceptación del trabajador (Arts. 1262 cc).

-El contrato no produciría efectos pues hay una falta de otorgamiento por parte del trabajador. (Art. 1257 cc).

-Inexistencia del perfeccionamiento del contrato pues carece del consentimiento del trabajador que se tiene que poner de manifiesto a través de su firma. Por tanto, si no se ha perfeccionado a través del consentimiento, el contrato no obligaría a ninguna de las partes. (Art. 1258 cc). Aunque con el contrato existe una oferta del Ayto, no se ha aceptado por parte del trabajador, ya que, como decíamos, falta el consentimiento de ésta manifestado con su firma.(Art. 1262 cc).

-Inexistencia del contrato, pues aunque tiene un objeto cierto y una causa de la obligación, falta el consentimiento del trabajador (Art. 1261 cc).

Por tanto, a priori, desde un punto de vista civilista, el contrato ni se habría perfeccionado, ni existiría, ni produciría efectos entre las partes.

Pero, como decíamos, aunque el trabajador se negó a firmar la prórroga, lo cierto es que sigue prestando su trabajo en su puesto (con el consentimiento del Ayto) y obteniendo a cambio retribución en los meses que llevamos del presente año 2010. Por ello debemos tratar el asunto desde el punto de vista del Estatuto de los Trabajadores (ET) y normativa de desarrollo

### **TERCERO.-**

#### **En cuanto al reconocimiento de la existencia de un contrato laboral indefinido:**

Por un lado, efectivamente como dice el interesado, el Art. 8.2 del ET indica que: "Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación, los



*contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo, los contratos de trabajo a domicilio, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa".*

Lo que no ha reflejado la reclamante es la última parte de ese punto 2: **"salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios."**

Recordemos que el trabajador **se negó a firmar la siguiente prórroga, sigue acudiendo al lugar del trabajo para prestar sus servicios (con la anuencia del Ayto y por supuesto, cobrando por ello) y además, como prueba en contrario que acredita la naturaleza temporal de los servicios que presta, la tenemos en el contrato inicial por obra o servicio determinado (AÑO) y las sucesivas prórrogas que se han firmado, año tras año**, debido a la modalidad contractual elegida, la más adecuada (de entre las escasas opciones que ofrece el ET) para poner en marcha la oficina municipal al consumidor con los programas y fines que conlleva.

Por otro lado, el Art. 49.1ET bajo el título extinción del contrato de trabajo, expresa que el contrato de trabajo se extinguirá : ....c) *Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.*

*Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.*

*Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuará en la prestación laboral, el contrato se*



*considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.*

*Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.*

Aquí tenemos los mismos argumentos que hemos hecho anteriormente, es decir, que el trabajador no quiso firmar la prórroga del contrato y la acreditación de la naturaleza temporal de la prestación. Pero además entendemos que no ha terminado la realización del servicio objeto del contrato, al poner el Ayto a disposición del trabajador la prórroga de contrato que se negó a firmar, amen del funcionamiento (continuo) que requiere la oficina de

A parte de lo dicho hasta ahora, traemos colación **el Art. 15 de ET** cuyo punto 1º establece que:

*1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.*

*Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:*

- a. *Quando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. 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. establece que "**se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.**"

A su vez el Art. 2.2 del **R.D.2270/98**, desarrolla el régimen jurídico del contrato por obra o servicio determinado, estableciendo que:

- a) *El contrato deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto.*
- b) *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.*

Teniendo en cuenta que la trabajadora presta servicios desde \_\_\_\_\_ de 2003 hasta la fecha, mediante un contrato inicial por obra o servicio determinado, así como sucesivas prórrogas y la negativa a firmar la de 2010, aunque sigue trabajando al día de hoy (con el consentimiento

del Ayto), lo cierto es que la jurisprudencia reconoce que en el caso de sucesivos contratos concatenados por obra y servicios determinados, la existencia de fraude de ley, máxime cuando no se especifica en el contrato con la suficiencia debida los requisitos analizados anteriormente para esta modalidad contractual, y cuando el servicio entra dentro de lo cotidiano o habitual de la actividad de la Administración.

Por tanto, en esa primera cuestión que estamos analizando desde todos los puntos de vista jurídicos, el Ayto tiene la opción siguiente:

-O bien **no reconocer el contrato laboral como indefinido**, en base a los argumentos esgrimidos al tratar los Arts. 8, 49.1 c, 15,1) ET., y Art. 2.2 RD 2270/98.

-O bien lo contrario, hacer una presunción y **reconocer** (como consecuencia de la reclamación previa a la vía laboral del trabajador) **el contrato como indefinido** (por fraude de ley), debido a la sucesivos encadenados contratos por obra y servicio determinados, de conformidad con el Art. 15.3 antes tratado. Si se opta por esta posibilidad, el Ayto, al transformarse el contrato laboral en indefinido podría tener en un futuro el "amparo legal" o el fundamento jurídico del Art. 52 e) ET: ***Extinción del contrato por causas objetivas: "El contrato podrá extinguirse: e) 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.***

Recordemos que esta es una de las cuestiones que reclama la trabajadora (que la hagan indefinida) por lo que se si accede a ello por el Ayto, entendemos que no podría el trabajador en un futuro, cuando la relación laboral terminase por aplicación del mencionado Art. 52 e) ET, ir en contra de sus propios actos (teoría jurisprudencialmente reconocida por el Tribunal Supremo en numerosas sentencias: **"Nadie puede ir contra sus propios actos"**). Lo anterior tiene su base legal o fundamento jurídico en el Art. 7.1 y 2 del C.C.:

*"Los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe". "La Ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial del mismo"*

Si se opta por ésto debemos tener en cuenta el Art. 53 del ET en el que se regula la forma y efectos de la extinción por causas objetivas.



### **TERCERO.-**

Debido al tiempo que lleva prestando servicios dicho trabajador, conviene tener presente, al hacer referencia del Art. 15 ET, lo establecido en su punto **5**:

*Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.*

### **CUARTO.-**

**En cuanto a la segunda cuestión planteada en relación a las percepciones salariales: por un lado el abono de retribuciones correspondiente a grupo II de cotización. Por otro el abono de las retribuciones en cantidad no inferior a la cuantía total objeto de subvención.**

En las normativas reguladores de estas subvenciones (Convenio Colaboración de 2003, Decreto 44/2008 y Orden 18.12.2009) en ningún momento se hace alusión (como sí en otras de distintas actividades) que parte de los costes salariales sean soportados por el Ayto. Tampoco que, ante una insuficiencia o minoración de cantidad de cualquier prórroga de las subvenciones anuales, deba el Ayto correr proporcionalmente con la disminución de las retribuciones. En dichas normativas mencionadas tampoco se obliga a celebrar modalidad contractual alguna con los trabajadores que se contraten.

Por otro lado, las subvenciones que se han concedido año tras año no van destinadas exclusivamente a gastos que originen los costes salariales, sino también a otros como mantenimiento de la oficina de \_\_\_\_\_, o alquiler de locales, consumo de agua y electricidad, teléfono, limpieza, mantenimiento y conservación de mobiliario, material de oficina, la realización de programas específicos de



actuación (campañas de información, actividades y jornadas, consultas y reclamaciones, etc), asistencias a cursos, jornadas; edición de revistas, etc, etc. Además en la última prórroga del contrato (del \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_) figura en el apartado de consideraciones que *"Las retribuciones serán las correspondientes a las destinadas para personal, en función del importe de la subvención concedida"*. Con lo que se puede entender que hay un consentimiento de la trabajadora en aceptar las retribuciones que le correspondan y que pueden variar según la subvención concedida.

Además dicha trabajadora no puede pertenecer a la organización del Ayto, ni integrarse en la Plantilla, o figurar en I RPT.

Entendemos que al reducirse la subvención por la que, entre otras cosas, se contrata a la trabajadora para el funcionamiento de la \_\_\_\_\_, y de la que dependen, entre otros gastos, sus retribuciones, podría el Ayto hacerle un contrato por obra y servicio determinado en el que la reducción experimentada de sus retribuciones fuera acorde o proporcional con una minoración del nº de horas que debe trabajar . Es decir si en contratos anteriores tenía 40 horas semanales de trabajo (jornada completa), con unos emolumentos mensuales que han ido disminuyendo: de \_\_\_\_\_€ en contrato 2003, \_\_\_\_\_€ en nómina agosto de 2008, \_\_\_\_\_€ en nómina octubre 2008, \_\_\_\_\_€ en enero y febrero de 2010, podría el Ayto ofrecer el mismo tipo de contrato pero a jornada parcial (que de conformidad con el Art. 12.1 ET: *El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.* Recordemos que los contratos que se han celebrado hasta ahora son a jornada completa -40 h/semana-)

#### **CUARTO.-**

Si el Consistorio no estima conveniente hacer lo anterior, otra posibilidad es que si económicamente le fuera viable, soportar la diferencia en la disminución paulatina de las retribuciones del trabajador por parte de propio Ayto.



## **QUINTO**

Otra solución es ofrecer a la trabajadora que extinga su contrato, "motu proprio" (por su propia voluntad) a la que se refiere el Art. 50 ET:

Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador.

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:
  - a. Las modificaciones substanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.
  - b. La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
  - c. Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los [artículos 40 y 41 de la presente Ley](#), cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.
2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente( que se establecen en el Art. 56 ET).

## **SEXTO.-**

Por último, si el Ayto considerarse que no le interesa seguir con el funcionamiento de la oficina de \_\_\_\_\_ (bien por las reclamaciones previas a la vía laboral presentada por dicha trabajadora -tanto de reconocimiento de derechos, como de cantidad-, bien porque económicamente no le es viable, o bien porque el resultado esperado de dicha oficina no fuera el deseado, o por el rendimiento laboral de dicha trabajadora) podría renunciar a la próxima subvención, con lo que se cerraría la oficina de \_\_\_\_\_ y el contrato se extinguiría.

Debemos entender que si se cierra \_\_\_\_\_ y se renuncia a la subvención, no hay objeto y por tanto no hay contrato. Así el Código Civil español establece en su Art. 1261 que "No hay contrato sino cuando concurren los requisitos siguientes: 1º consentimiento de los contratantes, 2º **objeto cierto que sean materia del contrato** y 3º causa de la obligación que se establezca." Y el Art. 1273 CC se refiere a que "el objeto del todo contrato debe ser una cosa determinada en cuanto a su especie". Además atendiendo a la causa, el Art. 1274 CC indica que en los contratos remuneratorios "se



*entiende por causa.... el servicio que se remunera". "Los contratos sin causa no producen efecto alguno" (Art. 1275 CC).*

Desde un punto de vista laboral o social, el Art. 8 de R D 2270/98 I indica que *"1. Los contratos de duración determinada se extinguirán, previa denuncia de cualquiera de las partes, por las siguientes causas: a) El contrato para obra o servicio determinados se extinguirá por la realización de la obra o servicio objeto del contrato. En similares términos se expresa el Art. 49.1 c) ET ,añadiendo además que "A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación."*

A su vez el 49.2 del mismo establece que *" El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas."*

En previsión que el trabajador se vaya a la vía judicial social, si se declarara el despido como improcedente ,tendríamos que acudir al Art. 56, en el caso que el Ayto no optara por la readmisión, teniendo en su caso que abonar las siguientes cantidades: a) *Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.*

b) *Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.*

Pero, como decíamos en el punto 3º, pág. 9, si se hace indefinido al trabajador y se cierra la \_\_\_\_\_ porque no hay subvención (al amparo del Art. 52. e) ET, habría que cumplir los requisitos del Art. 53: Forma y efectos de la extinción por causas objetivas:



- 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.  
*Cuando 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 treinta 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.

Conviene tener presente íntegramente el resto del contenido de dicho Art. 53

### **CONCLUSIÓN:**

De todo lo expuesto en el presente informe, el Ayto puede actuar de la siguiente manera:

-Posibilidad de que el Ayto no reconozca el contrato como indefinido en base a los argumentos expuestos más arriba al tratar los Arts. 8, 49.1 c, 15,1) ET., y Art. 2.2 RD 2270/98.

-Lo contrario, reconocer el contrato como indefinido, también por los argumentos esgrimidos anteriormente en la página 9 del presente, con la posibilidad de llegar a la extinción del mismo en su día por la insuficiencia de la subvención para mantener el contrato (Art. 52 e) ET).

-No acceder a las pretensiones económicas del trabajador, ofreciéndole a cambio un contrato por obra o servicio determinado a jornada parcial con disminución proporcional de horas y retribuciones.

-Si económicamente es viable para el Ayto, retribuir al trabajador conforme a sus pretensiones, haciéndose cargo el Ayto de la parte de la disminución paulatina que han experimentado sus retribuciones.



-Ofrecer al trabajador la posibilidad que extinga por su propia voluntad del contrato de trabajo debido a las causas que establece el Art. 50 del ET y reflejadas en el punto quinto, con abono de las indemnizaciones señaladas para el caso de despido improcedente del Art. 56 ET.

-Renunciar a la subvención o no solicitar la subvención correspondiente ,con lo que se cerraría la oficina de \_\_\_\_\_, extinguiéndose el contrato

Este es el informe del Servicio de Asesoramiento y Asistencia Jurídica, Económica y Contable (Oficialía Mayor) a las Entidades Locales en relación con el asunto de referencia, con efectos meramente ilustrativos y no vinculante para con lo solicitado por el Ayuntamiento de \_\_\_\_\_, que en uso de sus competencias y de la autonomía reconocida constitucionalmente resolverá lo pertinente.

Badajoz abril de 2010