



ASUNTO: PERSONAL/EXTINCIÓN DE CONTRATOS

Extinción de contratos laborales de varios trabajadores debido a la carga económica que tiene el Ayuntamiento.

051/16

A

INFORME

I. HECHOS. ANTECEDENTES.-

Mediante escrito de fecha XX.02.16 con registro de registro de entrada en la Oficialía Mayor el mismo día, el Sr. Alcalde-Presidente de XX solicita informe sobre el asunto reseñado, manifestando lo siguiente:

"La Junta de Gobierno Local acordó que se solicitase informe a la asesoría jurídica de la Diputación para ver la posibilidad de rescindir el contrato de algunos trabajadores debido a la carga económica que tiene este ayuntamiento. Desde la firma del contrato han seguido trabajando sin haberseles interrumpido el contrato en ningún momento."

II. LEGISLACION APLICABLE.-

- Real Decreto Legislativo 2/2015 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 artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (RD2720/98).



III. FONDO DEL ASUNTO.-

PRIMERO.-

De entre las clases de empleados de las AAPP destacan fundamentalmente los funcionarios y el personal laboral. Ambos, con regímenes jurídicos distintos, presentan desde el punto de vista de la estabilidad (duración) en el empleo una diferencia:

En cuanto al funcionarios de carrera (no interinos), prescindir de sus servicios, poner fin a sus funciones (aparte de la jubilación forzosa o anticipada), en principio sólo cabría disciplinariamente, por la comisión de una falta muy grave que conllevara la separación del servicio; amén de otras posibilidades como la supresión del servicio con amortización de puesto de trabajo. En cambio, para el personal laboral, ya sea fijo de plantilla, indefinido o temporal, se puede hacer no sólo disciplinariamente sino mediante el despido reconociendo su improcedencia con abono de la indemnización correspondiente, siempre que no estuviera la decisión inmersa en uno de los supuestos de despido nulidad que explicita el ET, como por ejemplo la discriminación o vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, lo que conllevaría la obligación de reingreso con abono de salarios de tramitación.

SEGUNDO.-

Bajo el término general de "extinción de contratos" se subsumen en la práctica los despidos procedentes, improcedentes y objetivos.

En cuanto a los primeros, suelen darse con la extinción de los contratos de duración determinada o temporales (artículos 15 y 49.1 c): obra y servicio determinado; circunstancias de mercado, exceso de tareas o acumulación de pedidos; de sustitución); siempre que haya expirado el tiempo convenido o realizado la obra o el servicio determinado, es decir, que haya habido una procedencia en la extinción, teniendo en este caso el trabajador derecho (excepto en el contrato de sustitución o interinidad) a una indemnización de 12 días salario/año servicio, que con el juego de la Disposición Transitoria Octava del ET, en el presente caso teniendo en cuenta la celebración



de los contratos, estaríamos hablando de 8 días/año como indemnización.

No obstante lo anterior, desconocemos la modalidad contractual que se eligió en su momento (aunque presumimos que fuere el contrato de obra y servicio determinado). Pero al reflejarse en la petición del informe que *"desde la firma del contrato han seguido trabajando, sin haberseles interrumpido en ningún momento"*, es de presumir que están todos en fraude de ley, lo cual supone, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 15.1 a), b), 3 y 5, que los trabajadores tendrían la condición indefinidos, por lo que estas extinciones de contratos supuestamente procedentes se transformaría en despido improcedente. Esta improcedencia (descartada la opción del reingreso) significa a efectos indemnizatorios (artículo 56 y Disposición Transitoria Undécima) que cada trabajador tiene derecho a una indemnización de 45 días salario/año servicio desde el inicio de la relación laboral hasta el 11.02.12 y 33 desde el 12.02.12 hasta el último día trabajado, con un máximo de 24 mensualidades.

Como la causa que alega el Ayuntamiento es la carga económica, cabría plantearse el despido objetivo basado en la misma como uno de los supuestos del artículo 52 ET que aparte de los formalismos del artículo 53, requiere un fundamento, acreditación, demostración, etc para con los trabajadores (y probablemente en la sede judicial). Este despido supone una indemnización de 20 días salario/año servicio, máximo 12 mensualidades. Pero si tanto desde un punto de vista formal, como de fondo no se acredita, el despido se declararía improcedente, con las consabidas indemnizaciones.

En cuanto al fondo de la causa económica señala la la Disposición Adicional Decimosexta del ET: *"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."*



Y es en base a ésto donde hay que fundamentar, demostrar o acreditar el despido objetivo. De lo contrario, como señalábamos, el despido será improcedente.

Como ejemplo (no garantizador al 100%) de acreditación y demostración de la causa económica podrían ser:

Necesidades transitorias de tesorería, falta de financiación de servicios públicos o estudios de costes de servicios deficitarios a suprimir, evolución de los servicios dentro de los estados de ingresos y gastos concesión de una operación de crédito; plan de ajuste económico-financiero o plan de reequilibrio que pone al descubierto servicios deficitarios, informe de la Secretaría-intervención que demuestre la situación económica negativa a la que nos referíamos en el párrafo anterior, etc

Existen otras causas de despido objetivo, como las referidas a continuación en la Disposición Adicional mencionada: *“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”*. O las señaladas en el propio artículo 52: ineptitud del trabajador...; falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas...; faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses... O para contratos indefinidos en planes o programas públicos determinados, por la insuficiencia o falta de subvención.



El despido objetivo requiere el cumplimiento escrupuloso de los requisitos formales del artículo 53 ET, de lo contrario sería calificado como improcedente. Los requisitos son:

- "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 periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades*
- 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.*
- d) Durante el periodo de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de una persona con discapacidad que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo."*

TERCERO.-

Apuntamos como posibilidad la siguiente: suele ser práctica cada vez más habitual que el empresario, tras el despido objetivo, intente llegar a una terminación convencional con el trabajador en cuanto a la indemnización, reconociendo a su vez el despido como improcedente. Esa indemnización suele tener como límite máximo los 45-33 días año, intentando llegar a una cantidad por debajo con el juego del IRPF en cuanto a exención.

IV. CONCLUSION.-

Visto todo lo manifestado en el presente informe, el Ayuntamiento debe clarificar qué desea hacer y a qué atenerse.