

ASUNTO: Informe solicitado por el Ayuntamiento de xxx sobre *"LEGALIDAD DE PRESTAR SERVICIOS QUE SE CALIFICAN DE IMPROPIOS EN LA CITADA LEGISLACIÓN Y LAS REPERCUSIONES QUE TENDRÍA, SI SE ENTIENDE QUE LOS SERVICIOS QUE SE ESTÁN PRESTÁNDO NO SE DEBEN SEGUIR PRESTANDO, DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA REESTRUCTURACIÓN DE LOS EFECTIVOS DE PERSONAL QUE EN LA ACTUALIDAD PRESTAN ESTOS SERVICIOS "*

361/18

E

En relación con el asunto epigrafiado, y a petición del Sr. Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de xxx, se emite el presente

INFORME

I. HECHOS. ANTECEDENTES

Mediante escrito el Sr/a. Alcalde/sa-Presidente/a del Ayuntamiento de xxx, solicita informe en relación con el asunto epigrafiado y del que resulta que el Ayuntamiento dispone de emisora de radio y para su atención están adscritos a la misma 5 empleados, varios de ellos periodistas y un director. Por el Director se les dan las instrucciones pertinentes para la programación con carácter semanal/quincenal, a lo que los empleados oponen que de conformidad con los acuerdos y convenio colectivo del personal del Ayuntamiento, la programación debe hacerse con carácter anual. Ello impide lógicamente un funcionamiento normal de la emisora, por cuanto se ponen dificultades por los empleados a programar conforme les señala la dirección y menos aún hacer programación extraordinaria o difundir información que por el Ayuntamiento se considere conveniente. Ante esta situación se plantea la necesidad de reorganizar la emisora de radio, toda vez

que en las condiciones actuales el Ayuntamiento no la considera operativa, y reducir en consecuencia el número de empleados de la misma, entre los cuales hay un delegado sindical.

II. LEGISLACIÓN APLICABLE

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-
- RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-
- RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores -ET/15-
- Reglamento de servicios de las corporaciones locales, aprobado por Decreto de 17 de junio de 1955 (RS)

III. CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRELIMINAR.- Es obligado señalar, en primer lugar del amplio margen de que goza la Administración a la hora de consolidar, modificar, suprimir o completar sus estructuras organizativas, así como para configurar o concretar el *status* del personal a su servicio. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha tenido ocasión de declararlo en diversas ocasiones (Sentencias del TC de 18 de octubre de 1993; de 29 de marzo de 1990; o de 23 de abril de 1986).

No olvidemos pues, que la cualidad más notable de la estructuración interna de las nuevas organizaciones es, precisamente la capacidad de estar cambiando y adaptándose de forma permanente, lo que justifica sobradamente el hecho de que el Ayuntamiento de xxx pueda acometer, en el ejercicio de su potestad de auto organización, el cambio competencial y en

este caso la reorganización de la emisora de radio, toda vez que en las condiciones actuales, el mismo, no la considera operativa. Solamente de esa manera puede ejercerse eficazmente esa competencia, puesto que es la propia Administración municipal quien ha de valorar las diferentes circunstancias existentes a fin de obtener la mejor conjugación posible de los recursos personales y estructuras administrativas de que disponga, o prevea disponer, con los objetivos prestacionales que tenga programados presupuestariamente o se proponga alcanzar, como es el caso de la finalidad perseguida en la citada reorganización de la emisora de radio; lo contrario no haría sino dinamitar el funcionamiento de los servicios, haciendo inoperante los sistemas de organización del trabajo y la clasificación profesional y, lo que es más importante, no aprovechar los recursos humanos con los que cuenta la propia organización y la obligada eficaz y eficiente prestación de los servicios públicos.

Por lo anterior vamos a considerar de acuerdo con lo interesado y en apartados diferentes, lo concerniente por un lado a la prestación por el Ayuntamiento del servicio de emisora municipal de radio y de otro, los efectos respecto al personal contratado de la misma, consecuencia de su reestructuración o supresión

A) La prestación por el Ayuntamiento de xxx, del servicio de Emisora Municipal de Radio

Primera.- En primer lugar es necesario señalar que según la redacción anterior de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (LBRL), los Ayuntamientos no tenían competencia en materia de emisoras de radio y en el mismo sentido persiste con la modificación del artículo 25 de la misma efectuada por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de

racionalización y sostenibilidad de la Administración Local (LRSAL). Ciertamente es que, la nueva redacción de este precepto mantiene la posibilidad de promover actividades y prestar servicios, pero de una forma más restringida que en la anterior redacción, ya que tal posibilidad se circunscribe a “los términos previstos en este artículo”. El apartado 2 de este precepto sigue garantizando un núcleo de competencias municipales, si bien aparecen dos diferencias con la redacción anterior: una, el listado está referido a las competencias propias de los municipios y, dos, desaparecen algunas de las materias que incluía el listado y aparecen otras nuevas, sin que el servicio de radio se incluya entre las materias sobre las que los municipios ejercerán competencias propias, lo que no significa que no puedan ejercer competencias.

Segunda.- Así, y conforme a lo anterior, el artículo 7 de la LBRL (en la nueva redacción dada por la LRSAL) clasifica las competencias de las Entidades Locales en tres tipos: competencias propias, competencias delegadas y competencias que no son propias ni delegadas.

Las competencias propias de los Municipios, las Provincias, las Islas y demás entidades locales territoriales sólo podrán ser determinadas por ley y se ejercen en régimen de autonomía y bajo la propia responsabilidad, atendiendo siempre a la debida coordinación en su programación y ejecución con las demás Administraciones Públicas. Son competencias propias de los municipios, las referidas en el artículo 25 de la LBRL, en la redacción de la LRSAL.

Es necesario señalar que la propia ley de régimen local establece que las competencias propias de los municipios se establecen por ley formal, no sólo por la ley estatal básica sobre administración local por lo que, previa evaluación de su

repercusión económica para las entidades locales, en principio cualquier ley podría fijar competencias propias.

Las competencias delegadas son las que con tal carácter les atribuyen el Estado y las Comunidades Autónomas mediante una disposición normativa (no necesariamente con rango de Ley) o un acuerdo y se ejercen en los términos establecidos en esa disposición o acuerdo de delegación y con sujeción a las reglas establecidas en el artículo 27 de la LBRL, en la redacción de la LRSAL, y preverán técnicas de dirección y control de oportunidad y eficiencia.

Estos acuerdos o convenios de delegación habrían de formularse teniendo en cuenta las garantías de pago establecidas en el artículo 57 bis de la LBRL, en la redacción de la LRSAL. Sin embargo este artículo ha sido declarado inconstitucional y nulo por Sentencia del Tribunal Constitucional de 3 de marzo de 2016 que ha entendido que al incidir directamente sobre las relaciones financieras del Estado y las Comunidades Autónomas debió de revestir forma de ley orgánica (FJ 16).

Las competencias distintas de las propias y de las delegadas no precisan de ser atribuidas ni por el Estado ni por las Comunidades Autónomas y solo pueden ejercerse por las Entidades Locales cuando concurren los siguientes requisitos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.4 de la LRBRL, en la redacción de la LRSAL:

- 1) Cuando no ponga en riesgo la sostenibilidad financiera del conjunto de la Hacienda municipal, cumpliendo los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, y
- 2) No se incurra en un supuesto de ejecución simultánea del mismo servicio público con otra Administración Pública.

A estos efectos, el Ayuntamiento precisará como vinculantes, dos informes previos:

- a) De la Administración competente por razón de materia, la Comunidad Autónoma en este caso, en el que se señale la inexistencia de duplicidades.
- b) De la Administración que tenga atribuida la tutela financiera sobre la sostenibilidad financiera de las nuevas competencias. En Extremadura, la elaboración del referido informe corresponderá al Ministerio de Hacienda y Función Pública, al tener atribuidas las competencias en materia de tutela financiera sobre las Entidades Locales.

Es precisamente la clarificación de las competencias de las Entidades Locales para evitar que estas ejerzan competencias que no les corresponden cuando no cuenten con la financiación suficiente para ello o cuando ello suponga una duplicidad con las ejercidas por otras Administraciones públicas, uno de los principales objetivos de la LRSAL, como se deduce de su propia exposición de motivos. La RSAL ha rediseñado el modelo de atribución competencial a los municipios establecido en la LBRL, con el objetivo de clarificar las competencias que corresponden a las EE.LL., evitando duplicidades administrativas y garantizando los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, y ello con la finalidad de garantizar la prestación de los servicios públicos a los ciudadanos y evitar una mala gestión de los recursos públicos.

Esto implica que toda competencia tiene que tener un título jurídico que habilite al municipio a ejercerla, lo que vendrá a determinar el régimen jurídico que le resulte de aplicación, y tiene que estar garantizada su sostenibilidad financiera.

A esta misma finalidad obedece sin duda la supresión del artículo 28 de la LBRL que contemplaba la posibilidad que los municipios pudieran realizar actividades complementarias de las propias de otras Administraciones públicas y, en particular, las relativas a la educación, la cultura, la promoción de la mujer, la vivienda, la sanidad y la protección del medio ambiente.

La constitucionalidad de este modelo de atribución competencial a los municipios ha sido confirmada por la sentencia del Tribunal Constitucional de 3 de marzo de 2016 por la que se resuelve el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por la Asamblea de Extremadura contra diversos preceptos de la LRSAL, y específicamente, en lo que aquí interesa contra los apartados 3, 8 y 10 del art. 1 que se corresponden con los arts. 7.4, 25 y 27 de la LBRL.

Por tanto, habrá que entender que tras la entrada en vigor de la LRSAL (el 31 de diciembre de 2013) las Entidades Locales ya no podrán seguir ejerciendo competencias que no les hayan sido atribuidas ya sea como propias o como delegadas, pero podrán seguir prestando otras competencias siempre y cuando concurren los requisitos establecidos en el artículo 7.4 de la LBRL.

Si un Ayuntamiento ejerce competencias que no le han sido atribuidas (bien como propias o bien como delegadas) y quiere seguir ejerciéndolas y prestar los servicios y realizar las actividades de ellas derivados, tendrá que justificar que tal ejercicio no pone en riesgo la sostenibilidad financiera del conjunto de la Hacienda municipal, cumpliendo los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera y que no incurre en un supuesto de ejecución simultánea del mismo servicio público con otra Administración Pública.

Para ello deberá promover el oportuno expediente en el que, necesariamente, se incluirán:

- 1) Un informe de la Administración que tenga atribuida la tutela financiera, en el que se ponga de manifiesto la sostenibilidad financiera del ejercicio de esas competencias por parte del Ayuntamiento.
- 2) Un informe de la Administración competente por razón de materia en el que se señale la inexistencia de duplicidades entre los servicios que, en ejercicio de la competencia en cuestión, presta el Ayuntamiento y los que presta la Administración competente.

Ambos informes son vinculantes, por lo que si del primero se deduce que el ejercicio de la competencia en cuestión no es sostenible para el Ayuntamiento o del segundo que existe duplicidad en la prestación de los servicios, el Ayuntamiento deberá de dejar de ejercer la competencia en cuestión.

Tercera.- De acuerdo con el artículo 30 del Reglamento de servicios de las corporaciones locales, de 17 de junio de 1955 (RS), las Corporaciones Locales tienen plena potestad para constituir, organizar, modificar y suprimir los servicios de su competencia, tanto en el orden personal como en el económico o en cualesquiera otros aspectos, con arreglo a la Ley de Régimen Local y a sus reglamentos y demás Disposiciones de aplicación. Por tanto, al no constituir el servicio de radio un servicio obligatorio, el Ayuntamiento puede libremente acordar su supresión.

Si el Ayuntamiento, por las circunstancias que sea, decide la supresión del servicio, entendemos que al encontrarse con un personal cuya necesidad ha desaparecido por desaparición del servicio al que estaban adscritos debe tratar de buscar la

solución para los trabajadores y que tratamos en el siguiente apartado del presente.

CONCLUSIÓN:

De conformidad con las consideraciones Jurídicas arriba expuestas podemos extraer la siguiente conclusión:

Constituyendo el servicio de radio una competencia impropia de las entidades locales, su prestación requiere dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 7 LBRL y, acreditados dichos requisitos, se encontrará la entidad local legitimada para su prestación, por haber asumido la competencia. Recordemos que uno de los requisitos que se establecen en el citado art. es el de que la prestación de servicios impropios no ponga en riesgo la estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de la Entidad Local.

B) Consecuencias de la supresión o reestructuración de la Emisora Municipal de Radio para con los trabajadores de la misma

PRIMERA.- El Ayuntamiento, dentro de la potestad organizativa, y como hemos señalado mas arriba, puede acordar la supresión del servicio de emisora de radio al no ser este un servicio de prestación obligatoria. En lo que respecta al personal, ante las reiteradas negativas de estos a cumplir con las instrucciones de programación ordenadas por la dirección, pasan por la exigencia de las mismas a estos trabajadores y ello lo puede hacer a través de la propia Relación de Puestos de Trabajo -RPT- o instrumento similar de ordenación de personal que disponga la entidad (art. 74 del RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado

Público -TREBEP-) porque ni tiene lógica ni consideramos lícito que el personal que presta sus servicios a la emisora no se supedite y sujete a las características que el propio servicio demanda y a las órdenes de los superiores que tienen la capacidad de dirigir, sobre todo cuando principalmente está entorpeciendo de forma negativa la prestación de un servicio público (impropio o no) como es el que se presta con la emisora de radio.

Como señala la Sentencia del TS de 28 de noviembre de 2011, dicho precepto impone límites a la potestad municipal de autoorganización, sin que ello signifique desconocer *“la potestad municipal de crear puestos de trabajo, ni de modificarlos, ni en general, las facultades de gestión de su personal que puede llevar a cabo mediante el instrumento que representa la relación de puestos de trabajo”*.

Las Sentencias del TS de 10 de febrero de 2010 (EDJ 2010/21801) y 8 de junio de 2011 han aclarado respecto de la RPT que:

“...no es el instrumento formal para la descripción de las funciones de los puestos de trabajo y la fuente de conocimiento de esas funciones ha de buscarse en otros elementos normativos o administrativos, y que, en consecuencia, la omisión de esa descripción en la RPT no es, por sí sola, causa de invalidez general de este instrumento técnico, pues la invalidez sólo resultará procedente respecto de concretos puestos de trabajo cuando se hayan establecido para ellos distintos complementos retributivos y sistemas de provisión, en relación con otros puestos, y no sea posible constatar a través de esos elementos descriptivos las diferencias funcionales que podrían justificar el distinto trato establecido para las retribuciones o la provisión (pero esto lo que permitirá será impugnar, no genéricamente la RPT, sino

las especiales disposiciones no debidamente justificadas que en ella se incluyan sobre concretos puestos de trabajo)...”.

De lo anterior pueden deducirse las características esenciales de las RPT, que serían las siguientes:

1ª. Se configuran como un instrumento fundamental que constituye un sustancial avance sobre los catálogos de puestos de trabajo, ya que su finalidad es reflejar la estructura organizativa adecuada a las funciones propias de los distintos Departamentos y Centros gestores que permita un funcionamiento más eficaz que responda a las demandas de los ciudadanos.

2ª. Permiten disponer en cada área de actividad de un conjunto ordenado de puestos definidos y valorados de acuerdo con su contenido.

Además, el TS ha distinguido dos requisitos básicos que deben cumplir las RPT: uno sustancial, referido a la descripción y valoración de las tareas, y otro formal, que alude a la plasmación de esas tareas en la propia RPT (Sentencia del TS de 29 de junio de 2005).

Asimismo, el TS ha analizado el contenido de la RPT en su Sentencia de 30 de septiembre de 1996, señalando que:

“...se impone a las relaciones de puestos de trabajo un contenido mínimo y obligatorio, de necesaria observancia, dentro del cual se halla la determinación de sus características esenciales, características que permitan identificar y distinguir las tareas asignadas a cada uno de ellos dentro del organigrama administrativo...”.

Ello quiere decir que las descripciones de los puestos de trabajo no pueden contener todas y cada una de las tareas que el puesto de trabajo demande, sino que en éstas se efectúa una

descripción mínima lo más detalladamente posible de las funciones a prestar, de tal forma que siendo el cierre general de cualquier ficha descriptiva del puesto de trabajo ***“efectuar cualquier otra función que se les encomiende y sea competencia propia del servicio”***, por muy tasada que pudiera estar una programación en el tiempo, los trabajadores se encuentran obligados a cumplir, en este sentido, los mandatos de la Dirección que acreditan y justifican el cambio organizativo interno de la misma.

SEGUNDA.- Por otra parte, si esta reestructuración interna de la emisora implica la reducción del número de sus empleados, por supuesto que puede o bien redistribuir o reasignar al personal o bien amortizar puestos posibilitando de esta forma el despido, lo que para ello deberán acreditarse y justificarse de forma razonada las causas que justifiquen tal despido y/o amortización del puesto de trabajo.

A este respecto, nuestra doctrina jurisprudencial, que ha venido evolucionando hasta la actualidad, así lo viene a afirmar, en el sentido de que, si bien existe la posibilidad de amortizar o despedir a un trabajador laboral, sea fijo o indefinido, además de existir causa justificativa para ello, debe acudirse a los procedimientos previstos en los arts. 51 y 52.c) del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores -ET/15-.

Así lo viene a indicar el TS en Sentencia de 24 de junio de 2014, ratificada por otra de 7 de julio de 2014 , en relación con los trabajadores laborales indefinidos, aplicable por tanto igualmente al laboral fijo de plantilla, cuando entiende que:

“...la simple amortización de una plaza vacante, ocupada por un trabajador indefinido no fijo o por uno con contrato de interinidad por vacante, no conlleva la extinción de los

contratos sin necesidad de acudir al procedimiento previsto en los arts. 51 y 52.c) ET, sino que deberán seguirse los procedimientos de extinción previstos en esos preceptos y que, además, procede indemnización conforme a los arts. 51, 52 y 56 ET, según los casos.”

Por tanto y bajo esta perspectiva, el Ayuntamiento, para poder amortizar el puesto y, en consecuencia, extinguir la relación contractual mediante el despido, debe acudir al citado procedimiento, pero su justificación deberá estar basada en las causas que en dichos preceptos se señalan.

TERCERA.- El despido objetivo por causas organizativas, lo entiende así el art. 51 ET/15, se dará cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

El despido objetivo por causas organizativas, por lo tanto, se engloba en un epígrafe más amplio, que puede referirse a razones muy variadas, como la mala situación de la empresa, la deslocalización de la producción o la externalización de servicios, ya sean administrativos, logísticos o productivos, pongamos por caso. Se trata, en suma, de una descripción legal bastante imprecisa, que si bien por un lado facilita el cumplimiento de los requisitos, por otro no debemos perder de vista la importancia de que esas razones sean motivadas, acreditando fehaciente y objetivamente que el puesto que va a ser amortizado no es necesario para la organización, situación que ha de ser instruida mediante la modificación de las Relaciones de Puestos de Trabajo -RPT- o instrumento similar a la que nos hemos referido, que son las que fundamentan la necesidad o no de personal, mediante los análisis correspondientes, para que en base a las mismas puedan quedar justificados los despidos por causas objetivas, desde el punto de vista organizacional, en conexión

con las medidas de racionalización y de estabilidad presupuestaria.

Porque no olvidemos que la RPT, desde un punto de vista de la gestión de recursos humanos, es el instrumento técnico más idóneo y más importante de la ordenación del personal, pues a través de ella se diseña el modelo organizacional a nivel de estructura interna, ordenando y clasificando al personal en orden a la realización concreta del trabajo a desarrollar y todo ello en virtud de la potestad de autoorganización que la Entidad Local tiene reconocida en el art. 4.1.a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL- , para establecer en la RPT la organización que mejor responda a los intereses generales por los que debe velar y que permita una óptima satisfacción de las necesidades públicas, tanto por lo que se refiere a una mayor demanda en la prestación de servicios como a una reducción de los mismos.

Por tanto, la solución para amortizar una o varias de las plazas y, en consecuencia el despido, pasa por la obligación de seguir (como hemos dicho) el procedimiento del despido objetivo previsto en el art. 51.1 y el art. 52.c) ET/15 y sólo cuando exista necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo podrá entonces argumentarse el “despido objetivo” fundamentado en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, a través de la correspondiente reforma organizacional efectuada mediante el instrumento técnico e idóneo, que no es otro que las RPT o instrumento similar.

Así, en el caso de que, como decimos, la opción fuera la de amortizar, ello puede ser consecuencia de que previa o simultáneamente se suprima el propio servicio por completo o, aunque no se suprima el servicio , se amortice una o varias de las plazas al justificarse que el servicio está sobredimensionado y

que con el resto de plazas existentes en ese servicio, se puede cubrir el mismo, siendo innecesaria la existencia de la plaza o plazas que se consideren. Y en tal caso, una vez suprimido o reestructurado el servicio y amortizada la plaza o plazas, se extingue el contrato de trabajo del o de los trabajadores a los que afecte por el procedimiento de despido objetivo del art.53 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ello es así, pues las consecuencias en el caso de optarse por la supresión del servicio y amortización de las plazas serán prácticamente las mismas, de acuerdo con la doctrina del TS expresada a partir de la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2014 y reiterada en sucesivas Sentencias posteriores como la de 7 de julio de 2014, 14 de julio de 2014 y 7 de julio de 2015.

Respecto la indemnización y el plazo de preaviso, habría que estar a lo dispuesto por el mismo art. 53 ET/15, en el que se establece en el apartado b) una indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año y con un máximo de doce mensualidades, exigiéndose en el apartado a) la comunicación por escrito al trabajador en cuestión, expresando la causa y fijándose en el apartado c) un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo.

Por tanto, la doctrina actual del TS a la que se ha hecho referencia, tanto en los supuestos de interinidad por vacante como en los de indefinido no fijo, es que la amortización de la plaza desempeñada no está legalmente prevista como causa extintiva de estos contratos porque no están sujetos a condición resolutoria sino a término y, para poder extinguir los contratos

sin previamente haber cubierto reglamentariamente las plazas, la Administración Pública deberá acudir, como hemos señalado, a la vía de extinción prevista en los artículos 51, 52 y Disposición Adicional Decimosexta de ET15, es decir, deberá seguirse el procedimiento de la extinción del contrato por causas objetivas y corresponderá una indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año y con un máximo de doce mensualidades (art.53 ET/15).

En definitiva, estas son las actuaciones y pasos que, a nuestro juicio, debe seguir el Ayuntamiento de xxx, respecto de la supresión/ reestructuración de la emisora; actuaciones que deberá efectuar siguiendo el procedimiento de la modificación de la RPT o instrumento similar, en el que se contengan tales medidas, es decir, o bien la reducción del número de sus empleados para su redistribución o reasignación en otras unidades administrativas, o bien mediante el despido que deberá llevar aparejado razones debidamente fundadas y motivadas, siguiendo para ello el procedimiento al que hemos hecho referencia.

IV. CONCLUSIONES

1ª. Las Administraciones Públicas, en virtud del principio de autoorganización, pueden reformar las estructuras orgánicas de sus Departamentos y organismos, cuantas veces crean conveniente, al objeto de asegurar la adecuada prestación de servicios, dado el amplio margen del que gozan las Administraciones Públicas a la hora de consolidar, suprimir, modificar o completar sus estructuras organizativas, así como para configurar o concretar el *status* del personal a su servicio, siempre que exista la debida justificación para ello.

2ª. Por tanto, la solución pasa resolver estas situaciones, ante las reiteradas negativas de los empleados a cumplir con las instrucciones de programación ordenadas por la dirección, pasan por la exigencia de las mismas a estos trabajadores y ello lo puede hacer a través de la propia RPT o instrumento similar de ordenación de personal que disponga la entidad (art. 74 TREBEP), porque no tiene lógica que el personal que presta sus servicios a la emisora no se supedite y sujete a las características que el propio servicio demanda y a las órdenes de los superiores que tienen la capacidad de dirigir, sobre todo cuando principalmente se está entorpeciendo de forma negativa la prestación de un servicio público como es el que se presta con la emisora de radio.

3ª. Si esta supresión/reestructuración interna de la emisora implica la reducción del número de sus empleados, el Ayuntamiento puede o bien redistribuir o reasignar al personal o bien amortizar puestos posibilitando de esta forma el despido, debiendo para ello acreditarse y justificarse de forma razonada las causas que justifiquen tal despido y/o amortización del puesto de trabajo.

4ª. El art. 51.1 y el art. 52.c) ET/15 establecen las razones permitidas para la extinción del contrato por causas las objetivas descritas, disponiendo que el contrato podrá extinguirse cuando concurra alguna de las causas que se prevén en dichos preceptos, siguiendo para ello el procedimiento en ellos establecidos y sólo cuando exista necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo podrá entonces argumentarse el “despido objetivo” fundamentado en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, a través de la correspondiente reforma organizacional efectuada mediante el instrumento técnico e idóneo (RPT o instrumento similar).

5ª. En definitiva, entendemos que lo que se debería hacer, previa justificación y argumentación fundamentada en la escasa utilización del servicio debido a la evolución de las nuevas tecnologías, es adoptar acuerdo de supresión (reestructuración) del servicio y de amortización de la/s plaza/s indicada/s en la plantilla, y, en consecuencia, la extinción del contrato de trabajo del citado personal laboral mediante el procedimiento de despido objetivo del artículo 53 ET/15, con indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año y con un máximo de doce mensualidades, exigiéndose la comunicación por escrito al trabajador expresando la causa y con un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo.

Este es el informe de la Oficialía Mayor en relación con el asunto de referencia, con efectos meramente ilustrativos y no vinculantes para con lo solicitado por el Ayuntamiento de xxx, advirtiéndose expresamente que su contenido no pretende, en modo alguno, sustituir o suplir el contenido de aquellos otros Informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente, y en su caso, se deban emitir para la válida adopción de acuerdos, motivo por el cual se somete este informe a cualesquiera otro mejor fundado en Derecho.

En Badajoz, 2018
EL OFICIAL MAYOR