



<http://www.dip-badajoz.es/municipios/sael/index.php?cont=docum&c=1&id=3>

ASUNTO: PERSONAL/DESPIDOS

**Despido de trabajadores con las indemnizaciones  
procedentes y supresión del servicio.**

236/12

AA

\*\*\*\*\*

**INFORME**

**I. ANTECEDENTES DE HECHO**

Mediante escrito del Presidente de la Mancomunidad de fecha X.08.12, con registro de entrada en la Oficialía Mayor el X.08.12, se solicita informe sobre el asunto arriba reseñado.



<http://www.dip-badajoz.es/municipios/sael/index.php?cont=docum&c=1&id=3>

## **II. 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)

## **III. 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 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 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

---



<http://www.dip-badajoz.es/municipios/sael/index.php?cont=docum&c=1&id=3>

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, (quedando 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.



<http://www.dip-badajoz.es/municipios/sael/index.php?cont=docum&c=1&id=3>

2º A tenor de lo acordado en el punto anterior proceder a la amortización de los 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.

Lo manifestado en la petición del informe es, como decíamos, precisamente lo que hay que justificar, demostrar, acreditar a los trabajadores si se decide poner fin a su relación laboral.

#### **SEGUNDO.-**

Para el supuesto que el Ayuntamiento 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, **el cual hay que cumplirlo escrupulosamente**, de lo contrario el despido sería improcedente (y en su caso nulo)

*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**



<http://www.dip-badajoz.es/municipios/sael/index.php?cont=docum&c=1&id=3>

**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 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.

**TERCERO**

---



<http://www.dip-badajoz.es/municipios/sael/index.php?cont=docum&c=1&id=3>

Por otro lado, en el petición del informe se nos advierte que **dos los trabajadores son representantes sindicales**,(aunque en primer lugar tendría la Mancomunidad que cerciorarse que es así, bien con la acreditaciones de dichos trabajadores como miembros del comité de empresa o junta de personal, bien mediante el nombramiento como delegado sindical que le haya hecho un sindicato en función de los resultados electorales) lo cual pudiera suponer “privilegios” o garantías a la hora de despedirlos en base a los siguiente:

*Artículo 68 ET. Garantías. Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías: .....b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.*

Análogamente lo explicita **el Art. 52 ET extinción del contrato por causas objetivas señala en su 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 representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.*

De igual modo el ART. **51.5 ET** señala que: *Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.*

Ante esto debemos hacer referencia a la reciente Sentencia del TSJEx de 31.08.12 donde en su fundamento de derecho décimo señala:

*“La parte demandada invocó la jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre esta materia. Concretamente, en la sentencia dictada por la Sala Cuarta el día 27 de julio de*



<http://www.dip-badajoz.es/municipios/sael/index.php?cont=docum&c=1&id=3>

1989 señaló que “el tercer motivo de recurso se apoya, como señalamos más arriba, en la infracción del Art. 68 b) ET, puesto que no reconoce al señor G. prioridad de permanencia en la empresa sobre los demás trabajadores de la misma que no tienen la condición de delegado de personal. Dicho con otras palabras, lo que pretende el recurso es aplicar el Art. 68 b) a la amortización de un puesto de trabajo individualizado regulado en el Art. 52 c) ET. **Para analizar adecuadamente este motivo será preciso comprobar si efectivamente el puesto de trabajo desempeñado por la recurrente estaba suficientemente <individualizado>, o si, por el contrario, la actividad de éste era indiferenciada o polivalente dentro de la organización de trabajo. De ser esto último la selección del señor G. como destinatario de la medida de amortización del puesto de trabajo podría ser constitutiva de una discriminación antisindical, y de una infracción del precepto contenido en el citado art. 68 b) ET. De ser el ocupado por el señor G. un puesto de trabajo asignado a él exclusivamente o principalmente no habría tal sino cumplimiento de las previsiones del citado Art. 52 c).”**

De lo anterior, y en el caso de esa Mancomunidad, esa garantía (parece ser) no sería tal, si los puestos de los dos representantes sindicales están perfectamente individualizados (quien mejor lo puede saber es la propia Mancomunidad por ejemplo a través de la plantilla y la RPT, contrato de trabajo, etc) y además, desaparece el servicio y produciéndose el despido de todos los trabajadores (maquinistas) afectos al mismo.

Por otro lado Salvador Del Rey Guanter en su libro “El Estatuto de los Trabajadores comentado y con jurisprudencia” destaca de **la STS de 30 Noviembre de 2005** lo siguiente:

**“La garantía legal de permanencia del representante de los trabajadores no se restringe al ámbito de afectación de la causa extintiva (por ejemplo un centro de trabajo o una sección sindical de un factoría que-centro y sección-se cierran,) sino que se extiende a todo el ámbito del mandato del representante (en los ejemplos dichos, el conjunto de los centros de trabajo de una misma provincia que compartan representación unitaria, o la factoría), siempre que en ese ámbito haya puestos de**



<http://www.dip-badajoz.es/municipios/sael/index.php?cont=docum&c=1&id=3>

**trabajo funcionalmente equivalentes a los amortizados y por lo tanto, intercambiables”.**

Trasladando lo anterior al caso concreto de la Mancomunidad, la garantía de permanencia de los dos representantes sindicales se extiende a todo el ámbito de la Mancomunidad, siempre que haya puestos de trabajo funcionalmente equivalentes a los amortizados e intercambiables. Cabe recordar nuevamente que se va a despedir a todos los maquinistas, a suprimir el servicio de maquinaria y a amortizar todos esos puestos de trabajo.

Para más abundamiento, señala Del Rey Guanter en la obra referida que: *“La doctrina no es unánime sobre el alcance de esta preferencia de los representantes unitarios respecto de los demás trabajadores de la empresa o centro de trabajo, y algunas Sentencias admiten que la preferencia ceda cuando la especialidad profesional del representante unitario sea la objetivamente afectada por la suspensión o extinción, aceptando que, en esos casos, la preferencia de permanencia solo pueda esgrimirse respecto de los trabajadores de la misma categoría o grupo profesional*

La anterior STS 30.10.2005 hace referencia a la mencionada más arriba de fecha 27.07.1989 en el sentido siguiente:

**“No desconoce la sala la doctrina de su sentencia de 27 de julio de 1.989 , que excluyó la aplicación de la preferencia en una amortización individualizada del puesto de trabajo porque faltaba "el presupuesto implícito para la aplicación de la garantía del artículo 68.b) del estatuto de los trabajadores , que es la existencia de dos o más trabajadores entre los que establecer algún tipo de prioridad o preferencia".** Insistimos que al despedirse a todos los maquinistas, desaparecer dicho servicio y amortizar los puestos de trabajo de los mismos , parece ser que pudiera decaer dicha preferencia, pues ya no existiría dos o más tipos de trabajadores afectos a





<http://www.dip-badajoz.es/municipios/sael/index.php?cont=docum&c=1&id=3>

puestos de trabajo (maquinistas) entre los que establecer prioridad o permanencia en el puesto de trabajo.

Por tanto, estas cuestiones referentes a las garantías de los representantes sindicales y su despido y reiterando lo dicho, quien mejor las puede saber es la propia Mancomunidad. Señalar por último que el despido de los mismos (si termina en sede judicial) puede ser declarado por una lado procedente, cuando entiendan en sede social que no procede dicha garantía; por otro, improcedente, cuando fallen lo contrario, siendo en este caso la opción de readmisión o indemnización para el trabajador representante sindical.

Badajoz septiembre de 2012