



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

ASUNTO: PERSONAL/DESPIDOS

## Procedimiento para la terminación del contrato del Agente de Empleo y Desarrollo Local (AEDL)

285/12

AA

\*\*\*\*\*

### INFORME

#### I ANTECEDENTES DE HECHO

Mediante escrito de fecha xx.03.12 con registro de entrada en la Oficialía Mayor el XX.06.12, se solicita informe sobre el asunto arriba reseñado, manifestando lo siguiente:

*"Vista la problemática existente actualmente con el futuro de los AEDL en los Ayuntamientos, al reducir la financiación de dicho personal por parte de la Junta de Extremadura, en Entidades Locales con escasos recursos económicos, como es el caso de la localidad a la cual represento, por no tener posibilidad de mantener la plaza que existe mediante convenio, y con la aprobación de una operación de crédito por Plan de Ajuste conforme al Real Decreto Ley de Pago a proveedores en el que se establece como medida de ajuste, la eliminación de la plaza de AEDL en caso de reducción de la aportación del gobierno regional, situación en la que nos encontramos. Habiendo mantenido el puesto de AEDL mediante convenio con la Junta de*



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

*Extremadura, con el mismo trabajador durante X años (adjunto copia de contratos laborales temporales).*

*SOLICITO, asesoramiento jurídico sobre cuál es el procedimiento administrativo a seguir para la terminación del contrato, entendiéndose que el Convenio termina a finales de diciembre de ejercicio 2012, y la rescisión del mismo sería para esa fecha, para que no tenga consecuencias negativas para las arcas municipales, ya fuera la persona interesada iniciara las acciones judiciales correspondientes contra este Ayuntamiento, por extinción del contrato nulo o improcedente”.*

## **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. CONSIDERACIONES JURÍDICAS**

### **PRELIMINAR**

Si bien es cierto que en fecha X.06.12 nos solicitaron dicho informe, desde la Oficialía Mayor se propuso, con el fin de agilizar el asunto, hacer directamente una asistencia técnica jurídica consistente en un Decreto de la Alcaldía sobre despido del AEDL. Recientemente primero a través de la Secretaria y posteriormente por el Alcalde vuelven a solicitarnos dicho informe, y es por lo que se evacua el presente.

---



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

## **PRIMERA**

El Ayuntamiento 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 dicho trabajador. Ahora bien, cabe preguntarse bajo qué **motivos**.

Hasta ahora era norma común para despedir a trabajadores con contratos por obra o servicio determinado y subvencionados por otras AAPP, que los Ayuntamientos alegasen la desaparición o disminución notablemente la subvención para entender terminaba la obra o servicio. Esto ha sido interpretado como despido improcedente en sede judicial, con lo que las indemnizaciones pasaron de ser las procedentes (8 días salario /año trabajado, 9, etc) a improcedentes (45 días salario/año trabajado ó 33 a partir de 12 febrero 2012)

Ese argumento de los Ayuntamientos serviría si desde el principio se hubiera hecho un contrato indefinido para la financiación de un plan o programa público determinado (Art 52 e) ET) con lo que la indemnización hubiera sido de 20 días salario/año trabajado.

Con este tipo de contratos (obra y servicio determinado), muchas veces han sido los propios trabajadores los que han tomado la iniciativa presentando reclamaciones previas a la vía laboral, que bajo el argumento de fraude de ley, solicitaba el reconocimiento como trabajador indefinido (fijo), siendo avaladas sus pretensiones en dicha sede judicial. Dicho fraude de ley, fácil de demostrar, podía ampararse en varias causas del Art. 15 ET (bien porque en el contrato no se describe y detalle con claridad la obra o servicio; bien porque la obra o servicio no tiene autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad ordinaria del Ayuntamiento; bien porque el contrato tenía un duración superior a la establecida o porque se había producido la conocida concatenación de contratos, etc).

## **SEGUNDA.-**

Visto el contenido de la petición del informe, debemos referirnos a las modalidades de extinción del contrato de trabajo que posibilita el E.T.; y de entre las mismas destacamos lo siguiente:

El Art. 49.1 establece 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**, ( como la mencionada anteriormente en relación a la letra e) de dicho Art. y al margen de otras ), explicitando



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

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. (La 1ª pudiera ser la que más se ajusta).

Como novedad, 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.”***

En su consecuencia, la insuficiencia presupuestaria a de ser persistente, con lo cual el legislador está exigiendo que esta insuficiencia se mantenga durante un periodo de tiempo (mínimo 3 trimestres consecutivos), pero no especifica si esa insuficiencia es “pre” o “post” a su apreciación por parte de la Administración Pública correspondiente. Por tanto, dicha insuficiencia si es precedente o anterior al hecho determinante del despido, su acreditación requiere un simple acto de constatación o comprobación de la minoración o insuficiencia de los recursos presupuestos para la atención del servicio a que se refiere. Sin embargo si esa insuficiencia presupuestaria es susceptible de apreciación por mera previsión (post), su acreditación vendría determinada por una insuficiencia acreditada de recursos consecuencia de la previsión estimada de la misma, derivada de minoración de ayuda o subvenciones, de ingresos vía precios, tasas para su mantenimiento en relación con ejercicios anteriores. Como sería a título de ejemplo en el Ayuntamiento a que se refiere en el presente, en cuanto en el Plan de Ajuste aprobado por el Pleno prevé dicha insuficiencia y motivo de prescindir mediante su amortización del puesto a que el presente se contrae.



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

Las otras dos causas objetivas son: “*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.*”

Por tanto si debido a la situación económica, se quiere “prescindir” de ese puesto de trabajo y de ese servicio que presta el Ayuntamiento, podría alegarse esta causa pero eso sí, **necesitando demostrarla, con acreditación y justificación, de una manera clara y fehaciente tanto ante el trabajador como, en su caso, ante los jueces y tribunales de los social.** Y quien mejor lo sabe y puede hacerlo es el propio Ayuntamiento. Para ello y a modo de ejemplo se debiera basar en lo siguiente, entre otras cuestiones:

-Los argumentos descritos en la misma petición de informe y en relación al Plan de Ajuste cuando dice :”... y con la aprobación de un operación de crédito por Plan de Ajuste conforme al Real Decreto Ley Pago a proveedores, en el que se establece como medida de ajuste, la eliminación de la plaza de AEDL en caso de reducción de la aportación del gobierno regional.....”

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

-Informe de la intervención del Ayuntamiento de XX 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 del Ayuntamiento, a tenor del resultado de la precedente documentación e información en parecidos términos a los siguientes:

**1º Suprimir el servicio** en base a la insuficiencia económica y financiera acreditada para poder mantenerlo (quedando constatado en el expediente de su razón) y en su consecuencia 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, proceder a la **amortización del puesto de trabajo** adscrito al servicio (AEDL) 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** Que el **Alcalde-Presidente**, en nombre y representación del Ayuntamiento, **pueda adoptar cuantas resoluciones sean pertinentes al buen fin de lo acordado, incluido el despido y/o extinción del contrato del AEDL,** afectado por la supresión del servicio que se acuerda y por la amortización del puesto que conlleva para con el



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

trabajador adscrito al mismo acordado en el punto anterior, así como 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.

### **TERCERA.-**

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 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*



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

*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.*

Badajoz, octubre de 2012