

El Sr. Alcalde del Ayuntamiento de -----, solicita un informe jurídico sobre el posible despido de un trabajador de dicho Ayuntamiento por causas económicas y organizativas.

ANTECEDENTES

El Sr. Alcalde del Ayuntamiento de -----, en su escrito de petición de informe dirigido a este Servicio de Asistencia y Asesoramiento a Entidades Locales, expone:

"D. -----, ALCALDE-PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO de ----- (Cáceres).

Al Servicio de Asesoramiento a Entidades Locales de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres, SOLICITA la emisión de informe jurídico sobre el siguiente asunto:

Este Ayuntamiento tiene en su plantilla de personal a una arquitecto técnico, con una antigüedad desde 17/01/2001 y contrato 200.-según la nómina- con un coste anual aproximado de 8.000,00 € (fondos propios).

No se encuentra en el Ayuntamiento el contrato de esta trabajadora, y la misma ha manifestado que no dispone de copia, en la gestoría tampoco aparece y en el SEXPE consta el registro del mismo pero no el contrato.

Por el tipo de contrato (200), reiteramos que según la nómina, entendemos que se trataría de personal laboral indefinido a tiempo parcial (actualmente está en el Ayuntamiento 1 día a la semana de 10 a 13.00 horas).

El Ayuntamiento de ----- pertenece a la Mancomunidad de municipios -----, que cuenta con una Oficina Técnica de Urbanismo y Desarrollo Territorial Sostenible (arquitecto, arquitecto técnico y asesor jurídico). Por este servicio mancomunado el Ayuntamiento aporta anualmente una cantidad aproximada de 1.700,00 €.

Desde el 2018 todos los exptes. urbanísticos son tramitados con la Oficina técnica de citada mancomunidad (informes técnicos y jurídicos, licencias urbanísticas, licencias actividades, planeamiento, redacción de memorias y documentos técnicos, disciplina urbanística, asesoramiento técnico y jurídico en materia urbanística etc ...).Esto viene siendo así, entre otros, dado que la Secretaria del Ayuntamiento informó a esta Alcaldía que la arquitecto técnico municipal no podía emitir informes técnicos, por ejemplo los informes previos en la concesión de licencias urbanísticas o exptes. de inspección y disciplina urbanística, al carecer de la condición de funcionario.

Ello implica que actualmente referido puesto de arquitecto técnico no desempeñe prácticamente ninguna función en el Ayuntamiento, ya que esas funciones han sido asumidas en su totalidad por la Oficina técnica de la Mancomunidad, y por tanto carece de sentido seguir manteniendo el puesto de arquitecto técnico que el Ayuntamiento paga de fondos propios.

Aprobada la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que en su artículo 2 regula los *"procesos de estabilización de empleo temporal"*, por este Ayuntamiento se ha aprobado oferta de empleo para la estabilización de plazas sin incluir a la arquitecto técnico municipal, ya que la decisión de este Ayuntamiento, a fin de racionalizar y mejor gestión de los recursos económicos municipales, es proceder a la extinción del contrato, e indemnización correspondiente, conforme a las causas objetivas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Con esta medida, considerando la actual crisis por la que atraviesan los Ayuntamientos, con recursos limitados e insuficientes, el Ayuntamiento únicamente tendría que pagar la aportación a la Mancomunidad por el servicio de la oficina técnica urbanística de urbanismo (1.700,00 €/ año) y dejaría de pagar los 8.000,00 € anuales que es el coste actual de la referida arquitecto técnico.

Expuesto lo anterior, se solicita a ese Servicio la emisión de informe jurídico sobre los siguientes extremos:

1º.-Si concurren causas económicas y/o organizativas para proceder a la extinción del contrato por causas objetivas.

2º.- Que procedimiento debe tramitarse por el Ayuntamiento.

3º.-Que por los servicios jurídicos de la Diputación se asesore al Ayuntamiento en la redacción de la motivación del acuerdo por el que declare la extinción del contrato a fin de evitar posibles contratiempos en caso de que la trabajadora recurriera ante la vía judicial.

4º.- Que otras consideraciones debería tener en cuenta el Ayuntamiento en la tramitación del expediente.”

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA.- El despido objetivo en las Administraciones Públicas ha perdido un importante punto de apoyo pues el RD Legislativo 2/2015, de 28 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores establecía en su disposición adicional decimosexta:

“Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público.

El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) de la presente ley y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanis-

mos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas.

A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas, entendiendo como tales, a los entes, organismos y entidades a que se refiere el artículo 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, 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. 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.

Tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior.”

Esta disposición adicional ha sido recientemente derogada por el RD-Ley 30/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, las garantías de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. A pesar de la derogación de esta norma consideramos que podría la Administración acudiendo al despido objetivo para despedir a trabajadores cuando concurra alguna de las causas de las establecidas en los artículos 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores que establece:

Artículo 51. Despido colectivo.

1. A efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a. Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b. El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c. Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas 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 y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c), siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en periodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en este artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas.

El contrato podrá extinguirse:

- a. Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.
- b. Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

- c. Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 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.

d. (Derogada)

- e. En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas 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.

Cuando la extinción afecte a un número de trabajadores igual o superior al establecido en el artículo 51.1 se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo.

Ante esta situación descrita por la modificación legislativa será la jurisprudencia la que determine la posibilidad de efectuar estos despidos objetivos por la Administración pública. En consecuencia será difícil motivar que existe causa para la extinción del contrato.

SEGUNDA.- Además es conveniente señalar que la falta de constancia escrita del contrato podría perjudicar la defensa del Ayuntamiento de ----- en el correspondiente procedimiento judicial y también el hecho de que la oficina técnica de la Mancomunidad se encuentre en funcionamiento desde el año 2018 circunstancia que no ha afectado al mantenimiento del contrato de trabajo hasta la actualidad.

TERCERA.- Respecto a la motivación del despido no podemos sugerir al Ayuntamiento otra diferente a la que expone el Sr. Alcalde del Ayuntamiento de ----- en el escrito que ha remitido a este Servicio.

CUARTA.- En cuanto al procedimiento que debe tramitar el Ayuntamiento de ----- al motivar el despido por causas económicas y organizativas deberá acreditarlo en el procedimiento correspondiente modificando la relación de puestos de trabajo y la plantilla por acuerdo del Pleno que implique la amortización del puesto de trabajo siendo el órgano competente para acordar el despido el Alcalde.

Por último señalar que la modificación de la RPT en la que se base el despido debe ser objeto de negociación en la Mesa General de Negociación o en su caso con las centrales sindicales.

CONCLUSIÓN

Consideramos que a pesar de la derogación de la disposición adicional 16 del Estatuto de los Trabajadores es posible en la actualidad efectuar el despido objetivo por las administraciones públicas, pero es conveniente señalar que la falta de constancia escrita del contrato y el hecho de que la oficina técnica de la Mancomunidad se encuentre en funcionamiento desde el año 2018, circunstancia que no ha afectado al mantenimiento del contrato de trabajo hasta la actualidad, puede afectar a la defensa del Ayuntamiento de ----- ante la jurisdicción Social si la trabajadora demandase al Ayuntamiento por considerar que su despido es nulo o improcedente.