

El Sr. Alcalde del Ayuntamiento de -----, solicita un informe jurídico de distintas cuestiones en relación con el despido objetivo de trabajadores en el ámbito de la Administración Pública teniendo en cuenta la reforma laboral efectuada por el Real Decreto-Ley 32/2021.

ANTECEDENTES

En su escrito de petición de informe dirigido el Sr. Alcalde del Ayuntamiento de ----- expone:

“Mediante la presente y en relación con la prestación del servicio de GUARDERIA municipal y del personal contratado en dicho servicio, en relación con ello, LE INFORMO de lo siguiente:

PRIMERO.- El Ayuntamiento de ----- viene prestando el servicio de Guardería (competencia impropia) desde hace más de 15 años. Hasta el curso 2021-22 los puestos de trabajo eran, 1 Directora, 1 Educador y 1 Cocinera a jornada parcial.

Los puestos de trabajo estaban recogidos en la RPT aprobada en 2020, están en la plantilla de personal y está en la oferta de estabilización aprobada en mayo de 2022.

AREA: ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES: SERVICIO DE BIENESTAR SOCIAL

16. Educadora coordinadora guardería infantil: Laboral temporal. Núm. **016**.

Administración general y resto de sectores.

Plazas: 1

Grupo: Subgrupo A2

Retribuciones: 1469,15 €.

17. Educadora monitora guardería infantil: Laboral temporal. Núm. **017**.

Administración general y resto de sectores.

Plazas: 1

Grupo: Subgrupo C1.

Retribuciones brutas: 1.136,75 €

18. Cocinera Limpiadora guardería infantil: Laboral temporal. **Núm. 018**

Administración general y resto de sectores.

Plazas: 1.

Grupo: Subgrupo C2.

Retribuciones brutas: 613,36 €.

(jornada parcial 62,50%, 25 horas/semana).

SEGUNDO.- En el DOE 56 de 17/03/2022, se refleja los municipios dónde se va implantar el aula experimental 1-2 a partir del curso escolar 2022-23, entre ellos -----, con lo cual, a partir del 01/09/2022 el servicio de Guardería dejará de prestarla el Ayuntamiento y lo hará la Junta de Extremadura.

TERCERO.- Ante dicha circunstancia hay numerosas dudas que planean sobre el asunto:

- a) Ha sido derogada la disp. adic. 16ª 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-, precepto que habilitaba expresamente el despido objetivo de los empleados de las administraciones públicas. **Existen dudas sobre el alcance de esta derogación.**
- b) En caso de que esta Administración opte por el despido, al suprimirse el servicio que se venía prestando. y dado que el despido objetivo no existe para las Administraciones, solo hay posibilidad de despido improcedente? Y la cuantía?
- c) Respecto al procedimiento, dadas la fechas en las que nos encontramos, festivas y de vacaciones. El 15 de agosto tendrían que tener las trabajadoras la notificación de despido con puesta a disposición de la indemnización? En el caso de que dicha fecha no hubieran sido notificadas, consecuencias?

d) Procedimiento a seguir y competencia: 1.- Convocatoria mesa de negociación para dictamen sobre amortización de plazas y modificación RPT y plantilla de personal 2.- Convocatoria Pleno para: Supresión del servicio de GUARDERÍA MUNICIPAL, amortización de plazas, modificación RPT y plantilla de personal.

3.-- Resolución de la Alcaldía decretando el despido del personal y puesta a disposición de indemnización por supresión de la prestación del servicio de GUARDERÍA MUNICIPAL.

Ante las dudas expuestas anteriormente, SOLICITO informe al respecto, lo más urgente posible, dado los plazos anteriormente manifestados.”

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA.- El Sr. Alcalde del Ayuntamiento de ----- se interesa sobre el alcance de la derogación de la disposición adicional decimosexta del RD Ley 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores efectuada por el RD Ley 32/2021, del 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, la disposición adicional decimosexta del Estatuto de los Trabajadores que ha sido derogada establece:

“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 mecanismos 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, entendiéndose 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.”

Como se puede observar con la citada derogación ya no existe una descripción de las causas específicas del despido para el personal laboral del sector público y además el personal laboral fijo no tiene una prioridad de permanencia respecto de aquellos trabajadores que no tienen esta condición de fijeza.

En consecuencia la derogación implica que desaparece una regulación específica para la Administración en cuanto al despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (CETOP), pero esta circunstancia en modo alguno significa que se incorpore al Ordenamiento Jurídico una expresa prohibición del despido por CETOP para la Administración Pública.

En definitiva la derogación de la disposición adicional decimosexta del E.T. nos devuelve a la situación anterior a su aprobación en la que este tipo de despido en la Administración no estaba prohibido.

Con independencia de lo expuesto anteriormente no debemos olvidar que el artículo 7 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que:

“El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convenientemente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan”.

Por tanto de conformidad a esta remisión a la normativa laboral y a pesar de la derogación de la Disposición Adicional Decimosexta del ET existe la posibilidad para las Administraciones Públicas de acudir al despido por CETOP regulado en los artículos 51 y 52.c) del E.T., si bien en última instancia será la jurisprudencia la que determine claramente el régimen jurídico aplicable.

SEGUNDA.- A pesar de lo anteriormente expuesto y respondiendo a la cuestión planteada por el Sr. Alcalde del Ayuntamiento de ----- si opta por el despido improcedente respecto a su cuantía deberá tenerse en cuenta el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores que dispone:

“Artículo 56. Despido improcedente.

1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

2. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

3. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

4. Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2.

5. Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de noventa días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a la que se refiere el apartado 2, correspondiente al tiempo que exceda de dichos noventa días hábiles.

En los casos de despido en que, con arreglo a este apartado, sean por cuenta del Estado los salarios de tramitación, serán con cargo al mismo las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a dichos salarios.”

TERCERA.- El Sr. Alcalde del Ayuntamiento de ----- expone que el día “15 de agosto tendrían que tener las trabajadoras la notificación de despido con puesta a disposición de la indemnización ¿En el caso de que dicha fecha no hubieran sido notificados, consecuencia?

Consideramos que la principal consecuencia sería para el supuesto de un despido objetivo para el que el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores establece un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega del escrito de extinción del contrato. En el supuesto de incumplir este plazo de preaviso los trabajadores deberían ser indemnizados abonándoles una cantidad equivalente al importe del salario de los días de preaviso omitidos.

CUARTA.- En cuanto el procedimiento y competencia es el que expone el Sr. Alcalde del Ayuntamiento de ----- que como todo procedimiento de amortización de plazas requiere la correspondiente negociación en el seno de la Mesa de negociación motivada por la Resolución de 17 de marzo de 2022, de la Secretaría General de Educación, por la que se determinan los Centros de Educación Infantil y Primaria que aplicarán el programa experimental Aulas 1 – 2 en el curso escolar 2022 – 2023, posteriormente será necesario que el Pleno del Ayuntamiento adopte los respectivos acuerdos de modificación de la Plantilla de personal, de la Relación de Puestos de trabajo y anexo de personal dejando constancia que no es posible reasignar a los trabajadores a otros puestos de trabajo de la RPT.

CONCLUSIÓN

La derogación de la disposición adicional decimosexta del RD Ley 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no significa que se incorpore al Ordenamiento Jurídico una expresa prohibición del despido objetivo por la Administración Pública que podrá realizarlo

de conformidad con lo establecido en los artículos 51 y 52.c) del citado Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de realizar el Ayuntamiento el despido improcedente debería abonar a los trabajadores una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

En el supuesto de despidos objetivos si se incumple el plazo de preaviso de quince días el Ayuntamiento de ----- deberá indemnizar a las trabajadoras abonándoles una cantidad equivalente al importe del salario de los días de preaviso omitidos.

El procedimiento requiere la previa negociación en la Mesa de Negociación para amortizar las plazas ocupadas por los trabajadores que se pretenden despedir siendo necesarios la adopción de los correspondientes acuerdos por el Pleno del Ayuntamiento de modificación de la plantilla de personal, de la Relación de Puestos de Trabajo y anexo de personal, motivado en la Resolución de 17 de marzo de 2022, de la Secretaria de Educación y de la imposibilidad a reasignar a los trabajadores a otros puestos de trabajo de la RPT del Ayuntamiento.