



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

La Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de..., con motivo de la difícil situación económica por la que atraviesa la citada entidad local, lo que le impediría hacer frente tanto a los diversos gastos corrientes como al pago de las nóminas de su personal, solicita, mediante escrito de fecha 27 de diciembre pasado y registro de entrada en Diputación el día 30 del mismo mes, la emisión de un Informe por parte del Departamento de Asistencia a Municipios y Formación que, partiendo de la expresada situación económica por la que atraviesa el Ayuntamiento, le indique cómo actuar *“para reducir el número de efectivos laborales y funcionarios”*.

En concreto, y ante la urgencia de tener que adoptar las medidas oportunas para corregir la situación económica descrita, lo que la primera autoridad municipal quiere, es conocer los diversos medios y procedimientos que, en su caso, pudieran existir, con vistas a disminuir los gastos producidos en el correspondiente capítulo de personal.

Pues bien, dados los escuetos términos en que aparece formulado el escrito de petición de Informe, limitado a señalar de forma genérica la difícil situación económica por la que atraviesa el Ayuntamiento, así como, la consiguiente y urgente necesidad de tener que adoptar determinadas medidas centradas en la reducción de los efectivos de personal, lo que nos lleva a tener que abordar la cuestión desde un plano puramente teórico, una vez consultada la legislación que consideramos de aplicación al caso, y que después diremos, se procede a emitir el siguiente,

INFORME

Con carácter previo, conviene destacar el diferente régimen jurídico establecido respecto del personal funcionario y del personal laboral al servicio de la Administración Local, pues, si bien el régimen general del empleado público en nuestro país es el funcionarial –como dice la Exposición de Motivos de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP)–, el creciente papel desempeñado en el conjunto de las Administraciones Públicas por el personal contratado conforme a la legislación laboral, ha llevado en ocasiones a desconocer las diferencias legales existentes entre ambas modalidades de contratación utilizadas por la



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

Administración. De hecho, en el propio EBEP, según su Exposición de Motivos, quedaría sintetizado aquello que diferencia a quienes trabajan en el sector público administrativo, sea cual sea su relación contractual, de quienes lo hacen en el sector privado.

Con la misma finalidad, cabe recordar también, en primer lugar, cómo, sin perjuicio de la indudable existencia de normas comunes y específicas de la relación laboral de empleo público –como pueden ser la aplicación de los principios de mérito y capacidad en el acceso o el régimen de incompatibilidades, de común aplicación al personal estatutario y al laboral–, a la hora de regular los derechos y deberes de los empleados públicos, los artículos 1.3, letra e), y, más concretamente, el 14, letra a), del EBEP, solo reconocen el derecho a la inamovilidad de los funcionarios de carrera sin mencionar para nada al personal contratado en régimen laboral. Condición de inamovilidad que, por cierto y según la propia Exposición de Motivos del texto legal citado, ha de ser contemplada no como un privilegio corporativo, sino como la garantía de la necesaria objetividad, profesionalidad e imparcialidad con que ha de manifestarse la actividad administrativa.

En segundo lugar, hay que recordar también cómo tras el creciente interés mostrado por las diferentes Administraciones Públicas en la contratación de personal conforme a la legislación laboral, con la finalidad, sin duda, de introducir una mayor flexibilidad en el empleo público y aproximar la gestión pública a los criterios de gestión de la empresa privada, dicha tendencia se ha visto respaldada a raíz de la declaración contenida en el artículo 7 del propio EBEP, que, tras reconocer la aplicación de los referidos preceptos legales al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, dispone igualmente que éste se regirá por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables.

Y es, precisamente, en el contexto de este último bloque normativo, donde se articula la posibilidad legal para los Ayuntamientos de formular, tanto una suspensión del contrato o reducción de la jornada de sus trabajadores, como la tramitación del correspondiente expediente de regulación de empleo o extinción colectiva de los contratos del personal laboral al servicio de los mismos, y todo ello, conforme al contenido de los artículos 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

Trabajadores (en adelante, ET), aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada a los citados preceptos por Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Por consiguiente, cabe afirmar la posibilidad legal de que, en el actual estado de crisis económica generalizada, los Entes locales en general puedan acudir a fórmulas, ya sean temporales o definitivas, de extinción o suspensión de los contratos formalizados con sus empleados, pero solo en lo que a su personal laboral se refiere, y en los términos y condiciones recogidas en los citados artículos del ET. Pues, como ha quedado dicho más arriba, los funcionarios de carrera, en virtud del estatuto que regula su condición de tal y, en concreto, su correlativo derecho a la inamovilidad, no podrán verse afectados en la permanencia y continuidad de su relación contractual con el Ayuntamiento.

Por otra parte, y en lo que al personal laboral se refiere, si bien hasta la mencionada reforma del ET se estaba negando a los Entes locales por parte de la autoridad laboral la aprobación de los expedientes temporales de regulación de empleo presentados por éstos para su tramitación, fundamentalmente, por la ausencia de acuerdo previo entre el comité de empresa del respectivo Ente y el correspondiente equipo de gobierno, en la actualidad, y tras la supresión de la necesidad de que con las medidas propuestas por el Ente local éste deba superar la situación económica negativa que motiva el expediente, creemos que resultará más fácil para los Ayuntamientos conseguir sus propósitos de aprobación de los referidos expedientes, bastando, en la actualidad, por tanto, con que el Ayuntamiento acredite los resultados alegados y justifique que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva o suspensiva de los contratos de trabajo propuestos.

Por el contrario, y en lo que al personal funcionario se refiere, hay que decir que, salvo la amortización de plazas de funcionarios cubiertas de forma interina, así como, la posible supresión de puestos de trabajo de funcionarios llevada a cabo a través de la aprobación del correspondiente Plan de Empleo y la consiguiente reasignación de efectivos, regulada en el artículo 60 del Reglamento aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado, de aplicación supletoria a los funcionarios de la Administración local en virtud de lo dispuesto en el artículo 1.3 de la citada norma, no es posible, por el momento, hablar de la posibilidad legal de una regulación de empleo del personal funcionario al servicio de las distintas Administraciones Públicas.

Finalmente, no podemos concluir el presente Informe sin llamar la atención sobre el mayor coste económico que, a corto plazo al menos, supondría para cualquier Ayuntamiento la propuesta de regulación de empleo de su personal laboral, pues, al igual que ocurre en la empresa privada, los trabajadores cuyos puestos de trabajo fueran objeto de regulación en los términos y condiciones previstos legalmente tendrían derecho, en todo caso, a percibir la indemnización que, con arreglo a la legislación laboral, pudiera corresponderles.

Es cuanto tengo el deber de informar, advirtiendo expresamente que las opiniones jurídicas recogidas en el presente Informe no pretenden, en modo alguno, sustituir o suplir el contenido de aquellos otros Informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente se deban emitir para la válida adopción de acuerdos. Motivo por el cual las aludidas opiniones se someten a cualquier otra mejor fundada en Derecho.

Toledo, 13 de Enero de 2011