



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



NOTA: Algunas de las referencias normativas contenidas en el presente Informe pueden haber sido modificadas por regulaciones legales posteriores.

La Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de..., mediante escrito de fecha 4 de enero de 2012, registrado de entrada en la Diputación Provincial el mismo día, solicita informe jurídico sobre los trámites a seguir y la normativa aplicable, así como la posibilidad de llevar a cabo las medidas enmarcadas, respecto a los puntos que, motivados por las dificultades financieras por las que atraviesa el Ayuntamiento, se recogen en su escrito, y que en extracto serían los siguientes:

"1º) Necesidad de establecer un TOPE SALARIAL en los sueldos del Personal Laboral de este Ayuntamiento. Independientemente de la titulación, trienios y complementos de sueldo, el máximo a cobrar por cualquier empleado debe situarse en 1.400 €.

2º) Respecto a los empleados municipales, que han sido contratados con anterioridad en virtud de la firma de un Convenio de Colaboración entre el Ayuntamiento y alguna de las Consejerías de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, hemos de tomar una determinación si se parte de la base de que aún no tenemos noticias de las Delegaciones correspondientes acerca de su renovación o no. No vamos a poner en tela de juicio (...). Entendemos que el despido sería completamente procedente; y una vez se nos comunique desde los citados Organismos una viabilidad al respecto, adoptaremos las decisiones que procedan.

3º) El pasado mes de Septiembre de 2011, denunciemos el Convenio del Personal Laboral de este Ayuntamiento. La razón fue que en él se contenían estipulaciones verdaderamente contrarias a una política de sostenibilidad de la



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



"Empresa". Ahora bien, tras tres reuniones con los representantes sindicales, el asunto está parado, y no sabemos qué hacer al respecto, sobre todo cuando desde esta parte de la Mesa Negociadora se han propuesto alternativas al articulado que está o no en vigor."

Se adjunta fotocopia del Convenio Colectivo mencionado, del escrito de 20/10/2011, de la Consejería de Empleo y Portavoz del Gobierno, comunicando el código de inscripción de la DENUNCIA de dicho Convenio, así como fotocopias de las nóminas de trabajadores laborales del mes de noviembre y un listado de los mismos, sin que se diga en ningún momento si son comprensivos de la totalidad o solo de parte del personal laboral del Ayuntamiento.

Una vez analizado el contenido del escrito de petición, así como, la legislación que consideramos de aplicación, la cual se citará posteriormente, se procede a emitir el siguiente,

INFORME

PRIMERO.- Antes de entrar a analizar cada uno de los puntos sometidos a informe, debemos dejar sentada la normativa que resulta de aplicación en tales supuestos, teniendo en cuenta que, según se desprende del escrito de consulta, todo el personal a que el mismo se refiere está vinculado al Ayuntamiento de... mediante un vínculo de carácter laboral, en sus diferentes modalidades de contratación previstas en la legislación laboral

En este sentido, a la hora de hablar del régimen jurídico del personal laboral al servicio de las corporaciones locales, deberemos acudir al Real Decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



legales vigentes en materia de Régimen Local, (TRRL), que en su Art. 177.2, plenamente vigente con Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, (EBEP), establece que su régimen jurídico será en su integridad *"el establecido en las normas de derecho laboral"*, y con ello nos está remitiendo sin lugar a dudas al Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (ET), que en su art. 3.1, nos indica que los derechos y deberes concernientes a la relación laboral se rigen:

- a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- b) Por los convenios colectivos.
- c) Por lo establecido en el contrato de trabajo.
- d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

Lo dispuesto en el referido Art. 3.1.a) del ET, debemos ponerlo en relación con lo establecido en el EBEP respecto al personal laboral de las distintas administraciones públicas, y como señala la propia Exposición de Motivos de la Ley 7/2007, *"el Estatuto contiene, también las normas que configuran la relación laboral de empleo público, en virtud de la competencia que atribuye al Estado el artículo 149.1.7 de la Constitución"*. En ese sentido, el Art. 2.1., establece que *"este Estatuto se aplica al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral, al servicio de las Administraciones Públicas"* incluidas en su ámbito de aplicación, entre las que se encuentra, como el mismo artículo especifica a continuación, *"las Administraciones de las Entidades Locales"*.

A su vez, el artículo 7 del EBEP establece que *"el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan"*.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



En resumen, podemos decir que con la nueva regulación establecida en el EBEP, se plantea en cada caso concreto (Art. 7 EBEP) la supremacía del EBEP sobre la normativa del Art. 3.1 del ET analizada anteriormente, salvo expresa disposición en contra, pues el EBEP supone:

a) Norma de idéntico rango al ET, en cuanto dictada al amparo del art. 249.1.7.º de la Constitución Española de 1978, (Disposición Final Primera)

b) Es **«especial»** en cuanto está referido únicamente al personal laboral al servicio de las administraciones públicas (Art. 7).

c) Es posterior en el tiempo de su promulgación, el 12 de abril del 2007, con entrada en vigor el 13 de mayo salvo supuestos concretos. (Disposición Final Cuarta).

SEGUNDO.- Como hemos visto en el punto anterior y de acuerdo con el Art. 3.1.b) del ET, la segunda de las fuentes normativas por las que se rigen los derechos y deberes las relaciones laborales, serían los convenios colectivos.

En el presente caso, el convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de..., cuya vigencia abarcaba desde el 1 de enero de 2007, hasta el 31 de diciembre de 2010, se encuentra prorrogado por no haber llegado las partes firmantes del mismo a un acuerdo para la firma de uno nuevo, y en la actualidad se encuentra denunciado por el citado Ayuntamiento, ante la autoridad laboral competente, mediante escrito de fecha 29/09/2011, a cuya Denuncia se le ha asignado el código: 45001052012007.

Para determinar la vigencia y el alcance del mencionado Convenio Colectivo, cuestionada en el punto tercero del escrito de petición de informe, debemos acudir al Art. 86.3 del ET, que en la redacción dada al mismo por Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, dispone que,



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



*"la vigencia de un convenio colectivo, **una vez denunciado** y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.*

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia."

Revisado el Convenio Colectivo remitido, no encontramos en el articulado del mismo esas pautas, criterios o reglas a que se refiere el mencionado Art. 86.3 del ET, por lo que entendemos que el convenio colectivo sigue vigente, excepto las cláusulas por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia del convenio, que por otra parte no hacen al caso, al no estar contempladas en el mismo.

Respecto a la situación de "impasse" en la que dicen se encuentran las negociaciones para la revisión del Convenio Colectivo denunciado, no hay más remedio que acudir a lo dispuesto en el Art. 89 del ET, que regula los trámites por los que han de transcurrir las negociaciones, a cuyo texto completo nos remitimos, no sin hacer hincapié, por lo que al caso atañe, que tratándose de una negociación que trae causa en la denuncia del convenio vigente por parte del Ayuntamiento de..., comunicada esta circunstancia así como la petición de apertura de negociaciones para la revisión del Convenio Colectivo, conforme establece el Art. 89.1, la parte receptora de la comunicación, esto es el Comité de Empresa del citado Ayuntamiento, en cuanto que es la otra parte firmante del vigente Convenio, "sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencionalmente establecida, o cuando no se trate de



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



revisar un convenio ya vencido, y en cualquier caso deberá contestar por escrito y motivadamente”, según dispone el segundo párrafo de este mismo apartado, que además asevera en su párrafo tercero que, “ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe”.

Por su parte, del apartado 2, del Art. 89, resaltaremos que el plazo máximo para la negociación del nuevo convenio colectivo, al tener el actual una vigencia superior a dos años, será de *catorce meses*, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia, que entendemos se produjo, a los solos efectos de computo del plazo máximo de negociación el 31/12/2011, en que se cumplió la prórroga anual del mismo, después de su denuncia el 29/09/2011, porque respecto a su contenido, ya hemos visto que de acuerdo con el Art. 86.3 del ET, sigue vigente.

Para concluir, el Art. 89.4 determina que *“en cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas”*. Esta previsión legal, creemos sirve para llegar a nuevos acuerdos, eso sí, adoptados por un tercero, arbitro o mediador, cuando las partes ya no son capaces de avanzar en el proceso negociador.

TERCERO.- Por lo que respecta al Tope Salarial que la Alcaldesa-Presidenta dice que es necesario establecer, a la luz de la situación económica del Ayuntamiento, hay que analizarlo de acuerdo con la normativa vigente aplicable al supuesto concreto que se somete a informe, y que acabamos de exponer en los dos apartados anteriores.

Conforme a ello, el artículo 11.1 del citado EBEP, define el personal laboral como aquél que, *“en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta*



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



servicios retribuidos por las Administraciones Públicas", añadiendo en el artículo 27 que "Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del presente Estatuto", precepto éste que remite, en cuanto a la determinación de la masa salarial del personal laboral, a la Ley de Presupuestos Generales del Estado que corresponda en cada año, al disponer en su

*apartado 1., que "las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la **masa salarial del personal laboral**, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente Ley de Presupuestos" añadiendo en su apartado 2., que "no podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal.*

Queda patente, por tanto, en el último precepto transcrito, el sometimiento del personal laboral de todas las Administraciones Públicas, en lo referente a los límites máximos de la masa salarial que a ellos corresponde, a lo dispuesto al efecto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio económico.

A continuación reflejamos un extracto de lo dispuesto en aquellas para los tres últimos ejercicios económicos:

Año 2010:

- **Aplicable hasta el 31-05-2010**

Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010.

Artículo 22. Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público.

Uno. A efectos de lo establecido en el presente artículo, constituyen el sector público:

(...)

c) Las Corporaciones Locales y Organismos de ellas dependientes.



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



Dos. Con efectos de 1 de enero de 2010, las retribuciones del personal al servicio del sector público, incluidas, en su caso, las que en concepto de pagas extraordinarias correspondieran en aplicación del artículo 21.Tres de la Ley 42/2006, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2007, en los términos de lo recogido en el apartado Dos del artículo 22 de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, no podrán experimentar un incremento global superior al 0,3 por ciento con respecto a las del año 2009, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

Estos aumentos retributivos se aplicarán al margen de las mejoras retributivas conseguidas en los pactos o acuerdos previamente firmados por las diferentes Administraciones en el marco de sus competencias.

(...)

*Cuatro. Para el cálculo del límite a que se refiere, el apartado anterior para el personal funcionario se aplicará el porcentaje sobre el gasto correspondiente al conjunto de las retribuciones básicas y complementarias devengadas por dicho personal; y para el personal sometido a legislación laboral el porcentaje se aplicará sobre la **masa salarial** definida en el artículo 25.Uno de esta Ley, sin computar a estos efectos los gastos de acción social, salvo en el caso del incremento previsto en el apartado Dos de este mismo artículo.*

(...)

*Diez. Este artículo tiene **carácter básico** y se dicta al amparo de los artículos 149.1.13.ª y 156.1 de la Constitución. Las Leyes de Presupuestos de las Comunidades Autónomas y los Presupuestos de las Corporaciones Locales correspondientes al ejercicio 2010 recogerán los criterios señalados en el presente artículo.*

- Aplicable desde el 01-06-2010

Real Decreto ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.

Artículo 1. Modificación de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2010.

(...)

Dos.—*Se da una nueva redacción al apartado Dos del artículo 22 de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2010 que queda redactado en los siguientes términos:*



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



(...)

B) Con efectos de 1 de junio de 2010, el conjunto de las retribuciones de todo el sector público a que se refiere el apartado Uno de este artículo experimentará una **reducción del cinco por ciento**, en términos anuales, respecto a las vigentes a 31 de mayo de 2010. Esta reducción se aplicará de la forma siguiente:

(...)

4. La masa salarial del personal laboral del sector público definido en el apartado Uno de este artículo experimentará la reducción consecuencia de la aplicación a este personal, con efectos de 1 de junio de 2010, de una minoración del 5 por ciento de las cuantías de cada uno de los conceptos retributivos que integran la nómina y que les corresponda percibir según los convenios colectivos que resulten de aplicación, a excepción de lo que se refiere a la paga extraordinaria del mes de junio de 2010 a la que no se aplicará la reducción prevista en el presente apartado.

En el supuesto en que a 1 de junio de 2010 no hubiera finalizado la negociación colectiva para aplicar el incremento retributivo establecido en el artículo 22.Dos.A) de esta ley, la minoración del 5 por ciento sobre los conceptos retributivos a que se refiere el párrafo anterior se aplicará sobre las actualizadas a 1 de enero de 2010 de acuerdo con los incrementos previstos en las correspondientes leyes de presupuestos.

Sin perjuicio de la aplicación directa e individual en la nómina del mes de junio de 2010 de la reducción a que se refieren los párrafos anteriores, la distribución definitiva de la misma podrá alterarse en sus ámbitos correspondientes mediante la negociación colectiva sin que, en ningún caso, de ello pueda derivarse un incremento de la masa salarial como consecuencia de la aplicación de las medidas recogidas en los puntos anteriores.

La reducción establecida en el párrafo primero de este número 4 será de aplicación al personal laboral de alta dirección y al no acogido a convenio colectivo que no tenga la consideración de alto cargo.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, dicha reducción no será de aplicación al personal laboral cuyas retribuciones por jornada completa no alcancen 1,5 veces el salario mínimo interprofesional fijado por el Real Decreto 2030/2009, de 30 de diciembre.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



Disposición final segunda. Carácter básico.

Lo dispuesto en el artículo 1, apartado Dos y Tres y Disposición adicional novena de este Real Decreto-Ley, tiene carácter básico y se dicta al amparo de los artículos 149.1.13ª, 149.1.18ª y 156.1 de la Constitución.

Año 2011

Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.

Artículo 22. Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público.

Uno. A efectos de lo establecido en el presente artículo, constituyen el sector público:

(...)

c) Las Corporaciones locales y Organismos de ellas dependientes.

Cinco. La masa salarial del personal laboral, que no podrá incrementarse en 2011, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados por dicho personal en 2010, en términos de homogeneidad para los dos periodos objeto de comparación, y una vez aplicada en términos anuales la reducción del 5 por ciento que fija el artículo 22.Dos B).4 de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, sin perjuicio de las normas especiales previstas en la disposición adicional novena del Real Decreto-ley 8/2010.

Doce. Este artículo tiene carácter básico y se dicta al amparo de los artículos 149.1.13.ª y 156.1 de la Constitución.

Año 2012

Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.

Artículo 2. Retribuciones del personal y altos cargos del sector público.

Uno. A efectos de lo establecido en el presente artículo, constituyen el sector público:

(...)

Las Corporaciones locales y Organismos de ellas dependientes.



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



Dos. En el año 2012, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2011, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

*En consecuencia, a partir del 1 de enero de 2012, no experimentarán ningún incremento las cuantías de las retribuciones y de la **masa salarial**, en su caso, establecidas en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.*

*Siete. Los apartados Uno, Dos, Tres y Cuatro de este artículo tienen **carácter básico** y se dictan al amparo de los artículos 149.1.13.^a y 156.1 de la Constitución.*

Esto supone que las tablas salariales aplicables para cada anualidad en virtud de convenio colectivo, que como hemos visto sigue vigente, han de adaptarse necesariamente, al constituir normativa de carácter básico, a estos límites establecidos en las Leyes de Presupuestos Generales citadas, y por supuesto también a las de años anteriores, que no hemos reflejado por no hacer excesivamente extensa esta relación, aparte de que por el tiempo transcurrido, creemos que habrán sido convenientemente aplicadas.

Quizá únicamente convenga hacer mención especial, al Real Decreto ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, en cuanto que al establecer una minoración del 5 por ciento de las cuantías de cada uno de los conceptos retributivos que integran la nómina y que les corresponda percibir según los convenios colectivos, puede significar una reducción efectiva del salario, ajuste que suponemos se haría en su momento.

De no haberlo hecho, al tener carácter básico, como acabamos de ver, la disposición del Real Decreto ley 8/2010 que lo contempla, estaríamos ante un exceso de retribución satisfecho por el ayuntamiento que, en la medida que no responda a lo legalmente establecido, constituye un pago indebido, sujeto al correspondiente



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



reintegro, previa justificación de la procedencia del mismo en virtud de las causas que han motivado el error, si bien con el límite temporal fijado en el Art. 59.1 del ET, (STSJ de Madrid, nº 757/2006, de 23-10-2006), en cuanto dispone que *"las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación."*

Este hipotético ajuste retroactivo, en base al Real Decreto ley 8/2010, de 20 de mayo, daría lugar a la oportuna liquidación de diferencias para el reintegro de las cantidades indebidamente percibidas, con la limitación temporal que acabamos de señalar. Liquidación que, una vez aprobada, debe ser notificada a los interesados con indicación del plazo de ingreso en voluntaria y de los recursos que contra ella procedan, sin que la interposición de los mismos suspenda el procedimiento recaudatorio, salvo en los casos en que esta suspensión proceda.

Por lo demás, el reintegro debe hacerse con cargo a la nómina del mes siguiente a aquel en que se practique la liquidación antedicha, teniendo en cuenta, que de no superar el importe a satisfacer en nómina una vez descontadas las retenciones por impuestos y Seguridad Social y la cuantía inembargable prevista en la Ley de Enjuiciamiento Civil, así como las retenciones judiciales si existieren, lo que faltase en un mes se reintegraría con cargo a los meses siguientes, hasta saldar definitivamente la deuda.

CUARTO.- Con independencia de los topes salariales que para un futuro puedan conseguirse por la vía de la negociación colectiva, en el momento presente, de no ser suficiente la reducción salarial derivada de los ajustes legalmente previstos en las normas de derecho necesario que acabamos de ver, y al margen de las suspensiones de contratos y excedencias reguladas en los Arts. 45, 46 y ss. del ET, que no dejan de ser medidas muy puntuales y estrictamente coyunturales, que en muchos casos están sujetas a la reserva del puesto de trabajo, entendemos que, en este campo de las relaciones laborales, la contribución al equilibrio económico del Ayuntamiento, solo



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



podría intentarse por la vía de la extinción de contratos regulada en el Art. 49 y ss. del Estatuto de los Trabajadores.

En este punto concreto, enlazaríamos con la segunda de las cuestiones planteada en el escrito de petición de informe, esto es la referida a los contratos realizados por el Ayuntamiento al amparo de Convenios de Colaboración para la ejecución de planes y programas públicos determinados, a la que sería de aplicación el Art. 52. e) del ET por cuanto dispone que el contrato podrá extinguirse:

"e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las Administraciones públicas o por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados 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 de esta Ley se deberá seguir el procedimiento previsto en dicho artículo."

Este supuesto de extinción contractual sería el que menos dificultades plantearía, ya que comunicada por el Órgano correspondiente de la Administración la no renovación de los convenios, planes o programas de empleo, el Ayuntamiento, al amparo del citado artículo, dará por finalizado el contrato del personal laboral contratado al amparo de de los mismos, con observancia de los trámites establecidos en el Art. 53 del ET, o bien de los establecidos en el Art. 51.1, del mismo cuerpo legal, cuando el número de trabajadores afectados por la extinción sea igual o superior al establecido en dicho artículo.



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



Al margen de este supuesto concreto, otras causas de extinción de la relación laboral podrían ser la *"expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato"*, (Art. 49 1. c) del ET, o incluso, si fuera necesario, el *despido colectivo o extinción individual por causas objetivas, amparado en circunstancias económicas, técnicas, organizativas o de producción*, conforme a lo dispuesto en esta Ley, (Arts. 49.1. i), 51 y 52.c) del ET).

Por lo que respecta a la primera de las causas mencionadas, esto es el cese de los laborales temporales, y en especial los contratos celebrados al amparo del contrato de obra o servicio, habría que proceder con suma precisión sobre cuál es la situación contractual exacta de cada uno de ellos, ya que en muchos casos puede existir una sucesión de contratos irregulares o mal formulados y/o con años de duración, por lo que su relación laboral puede haber devenido en indefinida, que no fija. Si pretendemos alegar el final de la obra para rescindirlos, puede ser que en vía judicial se califique el despido como improcedente, con la correspondiente indemnización de 45 días por año de servicio con un tope de 42 mensualidades, (Art. 56.1.a), del ET), notoriamente superior a la indemnización fijada para este supuesto de cese de personal temporal, en la Disposición Transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada a la mismo por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, compartimos la opinión del Consultor de los Ayuntamientos, (Ref. 2725/2011), cuando dice que, *"con carácter excepcional pueden concurrir en una Administración Pública, si, por ejemplo, existe una duplicidad de servicios entre Administraciones, escasa demanda o sobredimensionamiento de un servicio, etc. El condicionamiento debe ser muy claro: los trabajadores afectados deben ser, en principio, los que ocupen los puestos afectados por la causa alegada, pues los problemas de un servicio no se solucionan ajustando el empleo en otro servicio diferente."*



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



Respecto de la extinción por causas objetivas, solamente apuntar, que hay opiniones doctrinales, e incluso alguna sentencia de tribunales menores, que mantienen que no es de aplicación en la Administración Pública cuando derive de causas meramente económicas, dado que el Art. 52.c) del ET, por remisión al Art. 51 del mismo, exige expresamente que para la extinción contractual la empresa debe justificar la razonabilidad de la decisión, pero no por cualquier motivo, sino expresamente *"para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado"*, y entienden que esto es una situación difícil de justificar en un entidad pública que está fuera del mercado.

Por último, en lo que se refiere al personal laboral indefinido, en ausencia de una definición legal de tal figura jurídica, a pesar de que nominativamente ya se recoge el Art. 11 del EBEP, hay que acudir a la definición jurisprudencial de la misma, y en ese sentido, la STS de 17 de septiembre de 2002, para unificación de doctrina, aclara que la situación de trabajador indefinido significa que el contrato no está sometido directa o indirectamente a un término, pero no implica que el trabajador consolide, sin superar el procedimiento de selección, una condición de fijeza en la plantilla que no sería compatible con las normas legales sobre selección de personal fijo en las Administraciones Públicas. La STS de 27 de mayo de 2002 se pronuncia en términos similares, matizando que no debe producir preocupación jurídica equiparar la extinción de estos contratos con la de los interinos por vacante, porque la justificación de la existencia de unos y otros responde a la misma causa y necesidad.

En conclusión, la previsión en plantilla y en la relación de puestos de trabajo de un trabajador laboral indefinido es, a la situación de laboral fijo, lo que el interino al funcionario de carrera. Es decir, una situación no propietaria, sin fecha de caducidad predeterminada, sujeta a la amortización de la plaza o a su cobertura con carácter fijo mediante procedimientos selectivos, y como quiera que el Art. 3 del Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, establece que *"a lo largo del ejercicio 2012 no se procederá a la incorporación de nuevo personal, salvo la que pueda derivarse de la*



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores, ...", entendemos que, de estimarse que ya nos son necesarios o urgentes sus servicios, y previo acuerdo del órgano municipal competente, podrían amortizarse los puestos de trabajo ocupados por personal laboral de carácter indefinido, y en consecuencia extinguirse los contratos laborales sujetos a esta relación laboral.

De igual modo y por los mismos motivos, podría procederse al cese del personal funcionario interino, de acuerdo con el Art. 10.3 del EBEP, y Art. 9 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, aplicable a las Administraciones de las entidades locales de Castilla-La Mancha, conforme al Art. 2.1. a) de la misma.

Es cuanto tengo el honor de informar, a los simples efectos de que se conozca la opinión jurídica de este Departamento, que someto a otra en derecho mejor fundada, no supliendo en ningún caso a otros informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente se deban emitir para la válida adopción de los oportunos acuerdos.

Toledo, 26 de enero de 2012