Asunto : procedimiento a seguir para proceder a la extinción de la relación laboral de trabajadora indefinida no fija o para la reducción de la jornada de trabajo.
Solicitante : Ayuntamiento de Villanueva del Duque
Expte. : 168/21 GEX 25107

Visto el oficio remitido por la Sra. Alcaldesa del Ayuntamiento de Villanueva del Duque en el que interesa asistencia jurídica sobre procedimiento a seguir para proceder a la extinción de la relación laboral de trabajadora indefinida no fija mediante la amortización de la plaza o para la reducción de su jornada de trabajo, así como la resolución de la Presidencia que la autoriza, por el funcionario adscrito al Servicio Asistencia Jurídica y Consultoría Técnica que suscribe se emite el siguiente:

INFORME:

ANTECEDENTES:

En el escrito se expone:

1. En virtud de sentencia del Juzgado de lo Social n.º 1, de veinticinco de mayo de dos mil veintiuno, se estima la demanda por despido formulada por Dña. Xxxxx Xxxxx Xxxxx contra el Ayuntamiento de Villanueva del Duque y se declara que la relación laboral existente entre las partes es de naturaleza indefinida no fija, y su extinción, que fue llevada a cabo con efectos del 06/04/2020, tiene la consideración de un despido nulo por vulneración del derecho fundamental a la garantía de indemnidad. En consecuencia, se condena al Ayuntamiento demandado a la inmediata readmisión de la trabajadora a su puesto de trabajo en las mismas condiciones laborales que tenía antes del despido
2. Una vez que en ejecución del fallo, el Ayuntamiento ha procedido a readmitir a la trabajadora y abonarle los salarios de tramitación, es intención del mismo amortizar la plaza y proceder a la extinción del contrato de la trabajadora, puesto que no dispone de consignación presupuestaria para mantener de forma permanente el puesto de periodista que ocupa.
3. Actualmente dicha trabajadora tan solo se encarga de la publicación en la redes sociales y dichas funciones no cubren la jornada completa de trabajo. Por otro lado, el puesto de periodista no ha figurado nunca en la plantilla ni en el anexo de

pie_firma_conto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 5/7/2021

Salida desde Expediente

Registro:
DIP/Salida_GEX/S/2021/6687

05-07-2021 14:27:38

pie_registro_dipu_02

personal del Ayuntamiento. Los contratos anteriores realizados a la trabajadora en cuestión eran financiados con subvenciones recibidas.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

NORMATIVA APLICABLE:

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante Ett.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS:

La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha señalado que "la denominada relación laboral indefinida no fija es una creación jurisprudencial que surgió a finales del año 1996 para salir al paso de la existencia de irregularidades en la contratación de las Administraciones Públicas que, pese a su ilicitud, no podían determinar la adquisición de la fijeza por el trabajador afectado, pues tal efecto pugna con los principios legales y constitucionales que garantizan el acceso al empleo público -tanto funcionarial, como laboral - en condiciones que se ajusten a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

La STS 30 mayo 2007 (rec. 5315/2005), resume el parecer de la jurisprudencia:

> *El organismo afectado no puede atribuir la pretendida fijeza en plantilla con una adscripción definitiva del puesto de trabajo, sino que, por el contrario, está obligado a adoptar las medidas necesarias para la provisión regular del mismo (...) y, producida esa provisión en la forma legalmente procedente, existirá una causa lícita para extinguir el contrato.*

Doctrina reiterada en reciente sentencia del Tribunal Supremo de 2 de marzo de 2021:

> *Como es sabido, es doctrina constante de esta Sala, por todas SSTS 28-03-2015, rcud. 1664/15, 9-05-2017, rcud. 180/17 y 12-05-2020, rcud. 2745/2018, que el contrato laboral indefinido no fijo se extingue al cubrirse definitivamente la vacante ocupada por el trabajador, en cuyo caso procede indemnizarle con veinte días por año de servicio. Consiguientemente, estos contratos se extinguen del mismo modo que los contratos de interinidad por vacante, por cuanto la vigencia de unos y otros está condicionada a la cobertura definitiva de la plaza, si bien la extinción de los primeros da lugar a la indemnización antes dicha, toda vez que tienen su origen en la utilización abusiva por parte de la Administración de la contratación temporal, de manera que, a diferencia de lo que sucede en la empresa privada, la ineludible necesidad de que en todo caso el acceso a la función pública y al empleo público en general debe hacerse con escrupuloso respeto de los principios de igualdad, mérito y capacidad, lo que determina que no se pueda adquirir la condición de fijo con base en esas irregularidades, a modo de novación sancionadora de la relación jurídica, lo que supondría la materialización del acceso fraudulento a un empleo público, al eludirse la aplicación de las normas que velan por el acceso a esos puestos funcionariales y laborales, mediante concursos públicos en los que se respeten los principios de igualdad, mérito y capacidad.*

pie_firma_conto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 5/7/2021

Salida desde Expediente

Registro:

DIP/Salida_GEX/S/2021/6687

05-07-2021 14:27:38

pie_registro_dipu_02

En el supuesto objeto de este informe, el Ayuntamiento no pretende proveer de manera definitiva el puesto que ocupa la Sra. Suárez Bilbao, sino que en ejercicio de su potestad de autoorganización, estima más conveniente para los intereses públicos a los que responde proceder a la extinción de la relación laboral indefinida.

Sobre esta cuestión de extinción de un contrato laboral indefinido no fijo en una Administración por amortización del puesto o plaza, la actual doctrina del Tribunal Supremo fue fijada en sentencia del Pleno de la Sala IV, de 24 de junio de 2014, recurso 217/2013, que dice así:

> *2. La doctrina tradicional de esta Sala ha sido que los contratos de interinidad por vacante y los del personal indefinido no fijo al servicio de la Administraciones Públicas se extinguían no sólo al cubrirse la plaza ocupada por el trabajador, como resultado del proceso ordinario de cobertura, sino también por la amortización de la plaza vacante ocupada, supuesto en el que la causa extintiva operaba directamente sobre el contrato, lo que hacía innecesario acudir a los procedimientos de extinción colectiva o individual por causas objetivas previstos en los artículos 51 y 52-c) del Estatuto de los Trabajadores (SS.TS. 8 de junio de 2011 (R. 3409/2010), 22de julio de 2013(R. 1380/2012), 23 de octubre de 2013 (R. 408/2003), 13 de enero de 2014(R. 430/2013) y de 25 de noviembre de 2013 (R. 771/2013) entre otras muchas que en ellas se mencionan). En la última de las sentencias citadas se resume nuestra doctrina en los siguientes términos:*
>
> *"a).- La relación laboral «indefinida no fija» -de creación jurisprudencial- queda sometida a una condición resolutoria [provisión de la vacante por los procedimiento legales de cobertura], cuyo cumplimiento extingue el contrato por la mera denuncia del empleador y sin necesidad de acudir al procedimiento contemplado en los arts. 51 y 52 ET ;porque -se argumenta- con la comunicación escrita de los hechos constitutivos de la causa así como de la voluntad de actuación extintiva, cualquiera de las causas de extinción introducidas lícitamente en el contrato y actuadas oportunamente debe producir el efecto extintivo, salvo que la Ley o la negociación colectiva hayan sometido expresamente aquella actuación a algún requisito formal (SSTSSG 27/05/02 -rcud 2591/01 -; 02/06/03 -rcud 3243/02 -; y 26/06/03 -rcud 4183/02 -).*
>
> *b).- La doctrina es extensible a los casos en que el puesto desempeñado desaparece por amortización, y ello tanto porque no podrá cumplirse la provisión reglamentaria y habrá desaparecido el presupuesto de la modalidad contractual [la existencia de un puesto de trabajo que se desempeña -en realidad- de forma interina],con lo que nos situamos en los supuestos de los arts. 1117 CC y 49.1.b) ET , cuanto porque existen indudables analogías entre el contrato de interinidad y el «indefinido no fijo», hallándose los trabajadores en idéntica situación (SSTS SG 27/05/02 -rcud 2591/01 -; 20/07/07 -rcud 5415/05 -; y 19/02/09 -rcud 425/08 -).*
>
> *c).- Tratándose de interinidad por vacante, la relación está vinculada al mantenimiento de la plaza que ha de cubrirse, por lo que cuando ésta se amortiza el contrato se extingue, pues entenderlo de otro modo llevaría a conclusiones absurdas, ya que o bien supondría*

pie_firma_conto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 5/7/2021

Salida desde Expediente

Registro:

DIP/Salida_GEX/S/2021/6687

05-07-2021 14:27:38

pie_registro_dipu_02

la transformación de hecho de la interinidad en una situación propia de un contrato indefinido [pues el interino no cesa en tanto no se incorpore el titular, cuyo nombramiento no se produce por hipótesis, al entender la Administración innecesario el puesto de trabajo], o bien entrañaría la vinculación de la Administración a la provisión por un titular de un puesto de trabajo que estima innecesario y cuya supresión ya ha acordado (reproduciendo otras muchas anteriores, SSTS 08/06/11 -rcud 3409/10 -;27/02/13 -rcud 736/12 -; y 13/05/13 -rcud 1666/12 -).

Y d).- Estas consideraciones son aplicables a los contratos «indefinidos no fijos», pues -como ya se ha dicho- se trata de contratos también sometidos a la condición resolutoria de la provisión reglamentaria de la plaza y -por lo tanto- cuando por amortización no puede realizarse tal provisión, el contrato se extingue ex arts. 49.1.b)ET y 1117 CC .".

3. Esta doctrina debe rectificarse tras la entrada en vigor de la Disposición Adicional Vigésima del Estatuto de los Trabajadores , norma que ha mejorado lo dispuesto en la Directiva Comunitaria 1998/59/ CE, de 20 de julio, con relación al personal laboral de las Administraciones públicas, a quien a partir de ahora se aplica lo dispuesto en los artículos 51 y 52-c) del E.T. en los despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y en los despidos por causas individuales por causas objetivas. El último párrafo de esta Adicional, al dar prioridad de permanencia al personal fijo, evidencia que la misma se aplica, también, al personal indefinido no fijo y al interino por vacante. La aplicación de esta nueva normativa a los trabajadores denominados indefinidos no fijos es indudable porque la extinción de los contratos de este tipo es computable al efecto de considerar el despido, como colectivo, conforme al penúltimo párrafo del citado art. 51-1 del E.T . que excluye del cómputo las extinciones de contratos temporales que se produzcan con arreglo al art. 49-1-c) del texto legal citado. Mayor dificultad exige determinar si a estos efectos son computables los contratos de interinidad por vacante que se resuelvan por la amortización de la plaza ocupada. Resolver ese problema requiere calificar la naturaleza de esos contratos y de la causa que les pone fin. Indudablemente se trata de contratos temporales (artículos15-1-c) del E.T . y 4 y 8-1-c) del R.D. 2720/1998, de 18 de diciembre) que están sujetos al cumplimiento del término pactado: cobertura reglamentaria de la plaza ocupada interinamente (último párrafo del apartado 2-b) del citado art. 4). Consiguientemente, estamos ante una obligación a plazo, a término, y no ante una obligación sujeta a condición resolutoria explícita o implícita. Las obligaciones condicionales, reguladas en los artículos 1.113 y siguientes del Código Civil, son aquellas cuya eficacia depende de la realización o no de un hecho futuro e incierto, siendo elemento fundamental la incertidumbre, el no saber si el hecho en que la condición consiste se producirá o no. Por contra, en las obligaciones a plazo, reguladas en los artículos 1.125 y siguientes del Código Civil , siempre se sabe que el plazo necesariamente llegará. El plazo puede ser determinado, cuando se sabe no sólo que se producirá necesariamente, sino también cuando llegará (certus an et certus quando).

Pero, igualmente, puede ser indeterminado, cual acaece cuando se sabe que se cumplirá pero no se conoce cuando (certus an et incertus quando).

pie_firma_conte_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 5/7/2021

Salida desde Expediente

Registro:

DIP/Salida_GEX/S/2021/6687

05-07-2021 14:27:38

pie_registro_dipu_02

De lo expuesto se deriva que nos encontramos ante un contrato temporal de duración indeterminada pero en el que consta que el término pactado llegará: cuando la vacante ocupada se cubra tras finalizar el proceso de selección que se convocará para cubrirla (artículo 4-2 del R.D. 2720/1998). Obsérvese que ni la norma, ni el contrato contemplan otra causa de extinción del mismo y que, cual se dijo antes no estamos ante un contrato sujeto a condición resolutoria, sino ante un contrato cuya duración está sujeta a un plazo indeterminado que necesariamente llegará, máxime cuando se trata de vacantes que deben ser objeto de oferta de empleo público (art. 70 del E.B.E.P). La amortización de esos puestos de trabajo, mediante una nueva ordenación de los puestos de trabajo, aunque lícita y permitida por el art. 74 del E.B.E.P . no puede conllevar la automática extinción del contrato de interinidad celebrado para cubrirla porque no está prevista legalmente como causa de extinción de esos contratos sujetos a un término, a un plazo cuya mayor o menor duración se ha fijado por la norma y depende de la diligencia de la empleadora en poner en marcha los oportunos procesos de selección. La idea de que la amortización extingue el contrato porque el mismo tiene una condición resolutoria implícita en ese sentido debe rechazarse, porque, cual se ha dicho antes, nos encontramos ante una obligación a término indeterminado y no ante una condición, ya que la existencia de una condición requiere que el hecho del que depende sea incierto, incertidumbre que no se da cuando se fija un plazo indeterminado que llegará (art. 1125 C.C .). Además, esa condición resolutoria sería nula, conforme a los artículos 1115 y 1256 del Código Civil, pues su validez equivaldría a dejar al arbitrio de una de las partes la terminación del contrato, lo que no es correcto, según esos preceptos.

Consecuentemente, estamos ante un contrato temporal que por causa de la amortización de la plaza objeto del mismo se extingue antes de que llegue el término pactado. Dejando a un lado la procedencia de la amortización, dado que el control de la validez de la nueva R.P.T. corresponde en principio a la jurisdicción contencioso administrativa, lo cierto es que nos encontramos ante un acto de la empleadora que supone la extinción de un contrato temporal antes de que llegue su vencimiento, lo que supone un perjuicio para la otra parte que ve truncadas sus expectativas de empleo, incluso de ganar en concurso la plaza que ocupa. Ese daño debe ser indemnizado, lo que en nuestro derecho del trabajo se hace mediante el abono de las indemnizaciones tasadas que se establecen para cada caso los artículo 51, 52 y 56 del E.T . y en los procedimientos establecidos al efecto, pues debe recordarse que, conforme a los artículos 7 y 11 del EBEP la legislación laboral es aplicable al personal laboral de las Administraciones Públicas.

Por ello, cabe concluir que el penúltimo párrafo del art. 51-1 del E.T . en cuanto parece excluir del cómputo para la determinación de la existencia de despido colectivo a los contratos temporales del artículo 49-1-c) del mismo texto legal , sólo se refiere a los contratos que finalizan por la "expiración del tiempo convenido",pero no a los que finalizan antes de que llegue su término cual acaece en los supuestos de amortización de vacantes ocupadas interinamente. Esta solución la avala la literalidad del artículo 35-2

pie_firma_conte_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 5/7/2021

Salida desde Expediente

Registro:

DIP/Salida_GEX/S/2021/6687

05-07-2021 14:27:38

pie_registro_dipu_02

del R.D. 1483/2012, de 29 de octubre que a efectos de determinar el número de extinciones contractuales cuya superación conlleva la existencia de un despido colectivo y de seguir los trámites del artículo 51 del E.T . y del procedimiento regulado en los artículos 37 y siguientes del R.D. citado dispone que "se incluirá a la totalidad del personal laboral contratado en el ámbito correspondiente". Igualmente avala esta conclusión el art. 1 de la Directiva 98/59 de la CE, sobre despidos colectivos que impone su aplicación a los contratos temporales que se extingan antes de llegar a su término.

4. Las precedentes consideraciones llevan a rectificar la doctrina sentada en las sentencias de esta Sala que se han citado en el apartado 2 de este fundamento de derecho tercero, al entender que la simple amortización de una plaza vacante, ocupada por un trabajador indefinido no fijo o por uno con contrato de interinidad por vacante, no conlleva la extinción de los contratos sin necesidad de acudir al procedimiento previsto en los artículos 51 y 52-c) del E.T .. Ello, incluso, cuando se haya aprobado una nueva R.P.T., supuesto en el que, sin perjuicio del valor probatorio que la nueva R.P.T. tenga para acreditar la concurrencia de las causas económicas, organizativas y demás que puedan justificar la extinción, deberán seguirse los procedimientos de extinción previstos en esos preceptos.

La actual doctrina de la Sala se concreta en establecer que la amortización de una plaza vacante, ocupada por un trabajador indefinido no fijo o por un trabajador con contrato de interinidad por vacante, no acarrea ipso iure la extinción del contrato, sino que es preciso seguir los cauces establecidos en los artículos 51 o 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, según las circunstancias concurrentes. El primero regula el despìdo colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción mientras que el segundo prevé la extinción del contrato o contratos por las mismas causas anteriores, cuando afecten a un número de trabajadores inferior al establecido en el art. 51. Además, la Disposición Adicional decimosexta del mismo texto legal establece las reglas especiales sobre despidos por causas objetivas de aplicación a las Administraciones Públicas, en los siguientes términos:

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[1], 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.

1 Artículo 3. Ámbito subjetivo.
1. A los efectos de esta Ley, se considera que forman parte del sector público las siguientes entidades:
a) La Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas, las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla y las Entidades que integran la Administración Local.

pie_firma_conb_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 5/7/2021

Salida desde Expediente

Registro:
DIP/Salida_GEX/S/2021/6687

05-07-2021 14:27:38

pie_registro_dipu_02

correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.

Por el contrario, el despido sería calificado como nulo en los supuestos previstos en el art. 53.4 del Ett. [2]

En cuanto a la segunda cuestión planteada en la consulta del Ayuntamiento, sobre posibilidad de reducción de la jornada de la trabajadora afectada, resultan de aplicación los siguientes peceptos del Ett:

1. *Art. 12.4.e). La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.*

2. *Disposición adicional decimoséptima. Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada en las Administraciones Pública: Lo previsto en el artículo 47 no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado.*

El art. 47 Ett a que hace referencia el precepto anterior contempla junto con la suspensión de contratos la reducción de la jornada de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

---

2 Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.
Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:
a) La de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.
b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
c) La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.
Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.

pie_firma_conte_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 5/7/2021

Salida desde Expediente

Registro:
DIP/Salida_GEX/S/2021/6687

05-07-2021 14:27:38

pie_registro_dipu_02

Por tanto, el Ayuntamiento carece de potestad para reducir unilateralmente la jornada de trabajo pactada, al quedar descartadas para este fin tanto la modificación sustancial de las condiciones de trabajo como la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por lo que sólo podrá tener lugar mediante acuerdo con la trabajadora para la conversión del contrato a tiempo completo en otro bajo la modalidad de a tiempo parcial.

Es cuanto me corresponde informar, advirtiendo que la opinión jurídica recogida en el presente informe se somete a cualquier otra mejor fundada en Derecho, y no suple en modo alguno otros informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente se deban emitir para la válida adopción de los acuerdos.

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 5/7/2021

Salida desde Expediente

Registro:

DIP/Salida_GEX/S/2021/6687

05-07-2021 14:27:38

pie_registro_dipu_02

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.

En atención a lo expuesto, es claro que la extinción del contrato de la trabajadora vinculada por una relación indefinida no fija deberá fundarse en algunas de las causas habilitantes previstas en las disposiciones anteriores (económicas, técnicas, organizativas o de producción) y seguir el procedimiento previsto en el art. 53, sobre forma y efectos de la extinción por causas objetivas, a saber:

a) Comunicación escrita a la trabajadora expresando la causa.

b) Poner a disposición de la trabajadora, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Cuando la decisión extintiva se fundase en causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador/a la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, la empresa, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador/a de exigir de aquel 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 a la trabajadora hasta la extinción del contrato de trabajo. Del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

2. Durante el periodo de preaviso la trabajadora tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

De acuerdo con el art. 122.3 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, de no observarse los requisitos previstos en el art. 53.1 citados, el despido será calificado en sede judicial como 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

pie_firma_conb_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 5/7/2021

Salida desde Expediente

Registro:

DIP/Salida_GEX/S/2021/6687

05-07-2021 14:27:38

pie_registro_dipu_02