

Nota Informativa de Régimen Interno

De Concejalía de

Personal

Para

**Trabajadores Laborales y funcionarios
del Ayuntamiento de Hoyo de Manzanares**

Información sobre

Efectos prácticos de la Reforma Laboral
*Análisis de las consecuencias del RDL 10/2010 * sobre
los Derechos de los trabajadores (**)*

Efectos de la Reforma Laboral sobre el empleo público

Aunque la reforma introducida por el RD 10/2010 no afecta de forma directa al empleo público, conviene resaltar que hay dos medidas (la de despido objetivo y la de Empresas de Trabajo Temporal para contratación temporal.) que al aplicarse a las administraciones Públicas y, en concreto a los Ayuntamientos, que afectan por una parte a la seguridad del puesto de trabajo al poner en tela de juicio el derecho a la estabilidad en el empleo y, por otra, a los derechos constitucionales en el acceso al empleo Público.

El Despido objetivo y/o colectivo de los Trabajadores de las Administraciones Públicas.

Según un estudio jurídico de Comisiones Obreras, partimos de la base de que es muy discutible que se puedan tramitar despidos colectivos y objetivos por las Administraciones Públicas (en nuestro caso por el Ayuntamiento) y de que, en todo caso habría que aplicar las garantías adicionales que contempla el Estatuto Básico del Empleado Público, como pueden ser la tramitación de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos que afectaría no sólo al personal laboral, sino también al personal funcionarios y que se contemples medidas organizativas y no extintivas de empleo.

Sin embargo, señala el mencionado Estudio Jurídico, existen numerosos planteamientos doctrinales y judiciales que admiten, sin más, la aplicación de las causas del despido objetivo o colectivo en las Administraciones Públicas, lo cual podría afectar de manera muy directa a los trabajadores municipales.

La existencia de esos planteamientos supone que, con la Reforma Laboral aprobada como Ley (validando así el RD 10/2010) el día nueve de septiembre por el Congreso, al llevar esta a cabo la ampliación de las causas de despido colectivo deja abierta las puertas al despido de trabajadores fijos o indefinidos de las administraciones públicas (es decir también de Ayuntamientos) al menos en los dos siguientes casos:

- **Administraciones, por ejemplo un Ayuntamiento con déficit.** Con la reforma Laboral ya no es necesario que se cuestionen la viabilidad del Ayuntamiento, que hasta ahora era la principal razón para no aplicar el despido colectivo y/u objetivo a las administraciones públicas.

Pero es que, además, el déficit se convierte en causa automática de cese de uno o todos los trabajadores municipales, lo que deja al equipo de gobierno o al Alcalde que, entre sus funciones tiene la de “contratar o despedir al personal laboral de la Corporación....”^{*} abierta la posibilidad de que el despido de trabajadores fijos se convierta en una medida para reducir el déficit público (tentación muy extendida entre muchos alcaldes y concejales).

Hay que dejar claro que esto no es de aplicación a los funcionarios.

- **Privatización (externalización de servicios).** Una administración, por ejemplo un Ayuntamiento que proceda a la privatización de un servicio (es decir, por Cusas Organizativas, podría ampararse en la supuesta mejora que esa privatización supondría para la situación del Ayuntamiento.

Al no ser necesario ya que para el despido el Ayuntamiento tenga problemas de viabilidad se facilita a los Ayuntamientos la aplicación de la causa de mejora de la situación mediante la privatización de un servicio para que se introduzca la sustitución de empleo propio por empleo a través de contrataciones, incluso de subcontratas.

Un ejemplo:

Un Ayuntamiento ha realizado un estudio de uno de sus servicios en el que todos sus trabajadores son contratados laborales –pongamos por caso, juventud, turismo, mantenimiento del pueblo, jardinería, deportes o cualquier otro-.

Las conclusiones de ese estudio son que encargando su gestión a una empresa especializada ahorra costes y ello tiene la consecuencia de que el Ayuntamiento llega a la

^{*} (Art. 40.c del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales. R.D. 2568/1986 de 28 de Noviembre)

decisión de proceder a la externalización (privatización) del mismo y el despido de todos los trabajadores laborales.

Con la Reforma Laboral es posible legalizar esta actuación del Ayuntamiento por razones y argumentos como los siguientes:

No es necesario que el Ayuntamiento tenga problemas de funcionamiento, sino simplemente que con esa privatización se generen mejoras económicas, es decir ahorro presupuestario.

La supuesta reducción de los costes para el Ayuntamiento con la privatización de ese servicio, mejoraría su situación económica.

Lo que hasta ahora sólo justificaba una reorganización de los servicios o un cambio de funciones ahora puede pasar a convertirse en **causa de despido** ya que también desaparece que el despido sea la última medida en la gestión.

Los despidos pasarían a considerarse justificados y ello supone que los trabajadores laborales fijos pueden ser cesados y cobrarían una indemnización notablemente inferior al despido improcedente.

Con ello no solamente se pierde la estabilidad en el empleo municipal sino que se reduce de manera importante la posible indemnización por cese.

Antes de la Reforma, al no estar justificados estos despidos (ausencia por ejemplo de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos como establece el Estatuto Básico de la Función Pública) si se trataba de un **despido colectivo** este era **NULO** y el trabajador tenía asegurada su readmisión al puesto de trabajo.

Si se trataba de un **despido objetivo** (afectar a un pequeño número de trabajadores) este, según los casos podía ser nulo y, por lo tanto la readmisión era obligatoria, o improcedente con una indemnización de 45 días por año con un máximo de 42 mensualidades, más el abono de los salarios de tramitación.

Después de la Reforma. Si se trata de un despido colectivo u objetivo, este se considera **justificado** y el trabajador pierde su puesto de trabajo, **recibiendo sólo 20 días por año de antigüedad con un máximo de doce meses y sin salarios de tramitación**.

Además, en el despido objetivo, aunque el Ayuntamiento reconociera que no tiene causa y no se cumplan las garantías de procedimiento la **readmisión no es obligatoria y la indemnización sería de 45 días por año para los fijos ordinarios** (no se dice nada de los indefinidos comunes en los Ayuntamientos) Pero, además, el Ayuntamiento podría acogerse al **“despido Express”** (reconoce que no tiene razón y deposita la indemnización) y **no paga los salarios de tramitación**.

Cuanta mayor sea la antigüedad del trabajador en el Ayuntamiento y por lo tanto tenga más edad, a éste le sale proporcionalmente más barato el despido y, en la práctica, trabajadores con mucha antigüedad percibirán una tres veces menos indemnización que antes y ello sin considerar que, en la práctica en estos casos desaparece el despido NULO.

Pongamos un caso práctico:

Un Ayuntamiento decide privatizar un el servicio de mantenimiento municipal en el que hay trabajadores con 10 años de antigüedad. Antes de la reforma laboral recibirían 45 días por año de servicio, lo que supondría 15 meses de salario para el trabajador. Los salarios de tramitación desde el despido a la sentencia suponen normalmente entre tres y cinco meses.

Por lo tanto, en total estos trabajadores recibirían 18-20 meses de sueldo entre indemnización y salarios de tramitación

Con la reforma laboral, estos trabajadores sólo percibirían una indemnización de 12 meses de salario y nunca más independientemente de que su antigüedad fuera mayor y no tendrán derecho a los salarios de tramitación.

En resumen: Cada uno de estos trabajadores ha dejado de cobrar entre 6 y 8 meses de sueldo y si la antigüedad fuera de 20 años hubiera dejado de cobrar 22 meses de indemnización.

Empresas de Trabajo Temporal (ETTs) para cubrir las bolsas de contratación temporal en una Administración pública (Ayuntamiento)

El RD 10/2010, transformado el jueves 9 de Septiembre en Ley amplía la equiparación de los derechos de los trabajadores de las Empresas de Trabajo Temporal con los del resto de los trabajadores de la empresa usuaria (por ejemplo a partir de ahora también el Ayuntamiento), no sólo en materia salarial como hasta ahora era obligatorio por ley, sino en general en todas las condiciones esenciales de trabajo –lo cual es de justicia-.

Sin embargo, por otra parte se eliminan las restricciones que tenían las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs) para poder contratar con las Administraciones Públicas, lo cual se convierte en una fórmula de contratación de empleo público sin someterse a las garantías constitucionales de igualdad, mérito y publicidad; en lenguaje vulgar, un Alcalde puede contratar al trabajador que le venga en gana a través de una Empresa de Trabajo Temporal.

(*) Convalidado como Ley por el Congreso de los Diputados el jueves 9 de septiembre de 2010

() Fuente: Francisco Gualda. Gabinete Estudios Jurídicos de Comisiones Obreras**

Hoyo de Manzanares, 9 de septiembre de 2010

Fo. José Ramón Mendoza
Concejal Delegado de Personal