



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



Asunto: Personal laboral indefinido. Extinción del contrato laboral mediante amortización del puesto e indemnización correspondiente.

El Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de, solicita mediante escrito de fecha 31 de marzo de 2014, y registro de entrada en Diputación el 9 de abril, se emita Informe Jurídico por parte de este Departamento de Asistencia a Municipios, *en relación con la voluntad del Ayuntamiento de realizar la gestión de explotación del servicio público del abastecimiento de agua y alcantarillado a través de un contrato de gestión de servicios públicos.*

Además, en el escrito del Alcalde se informa como antecedente que en la actualidad las labores propias del servicio se prestan directamente por el Ayuntamiento a través de un empleado público clasificado como personal laboral indefinido, interesando aclaración sobre si el Ayuntamiento puede amortizar el puesto de trabajo, en caso que fuera posible legalmente, indemnización que le correspondería y, si no lo fuera, otras alternativas.

Pues bien, una vez se ha procedido a su estudio y teniendo en cuenta la legislación vigente de aplicación a las específicas cuestiones planteadas por la Alcaldía, se procede a emitir el siguiente,

INFORME

PRIMERO.- La Ley 7/2007, de 12 abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP), en cuyo artículo 8 además de definir en el apartado primero a los empleados públicos como los que *"desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de intereses generales"*, estableció en el apartado segundo la siguiente clasificación de empleados públicos: *"a) Funcionarios de carrera, b)*



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



Funcionarios interinos, c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal, d) Personal eventual".

Es decir, hace una distinción del personal laboral por tiempo indefinido como una categoría diferente del fijo y del temporal. Más adelante, el EBEP vuelve a referirse al personal laboral en el artículo 11 cuando dice en el inciso final del párrafo primero que *"En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal"*.

Esta plasmación legal del trabajador indefinido al servicio de la Administración pública como distinto al fijo, trae su origen en la necesidad de dar respuesta a la situación en la que quedaban los trabajadores que habían sido objeto de una contratación en fraude de ley por parte de la Administración, en cuanto que el fijo sería el que ha accedido a un puesto de trabajo previa la superación del proceso de selección correspondiente y, por tanto, con pleno respeto y observancia de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como de la legalidad administrativa. Mientras que el indefinido es el que ha accedido al puesto de trabajo como consecuencia de la comisión por la Administración de una irregularidad de carácter sustancial en la contratación en cuanto que no se han respetado dichos principios constitucionales ni la legalidad administrativa.

En otras palabras, la distinción entre fijo e indefinido no afecta a la calificación de la modalidad del contrato de trabajo según la duración, por cuanto el indefinido -al igual que el fijo- implica que, desde una perspectiva temporal, no está sometido a término (sentencia del Tribunal Supremo de 20 de enero de 1998). La distinción sí que afecta, no obstante, a la calificación de la posición subjetiva del trabajador con la Administración, de tal forma que nos encontraremos ante *"trabajadores fijos de plantilla"* -esto es, aquellos contratados mediante un procedimiento reglamentario- y *"trabajadores vinculados por un*



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



contrato de trabajo por tiempo indefinido no de plantilla", que no han superado ningún proceso de tales características.

En consecuencia, siguiendo la Sentencia del Tribunal Supremo antes indicada, la distinción se basa en que los primeros consolidan una *"posición de fijeza en la plantilla"* que no adquieren los segundos: la fijeza garantiza al trabajador la estabilidad en su puesto de trabajo, en tanto que el carácter indefinido de la relación laboral se predica del vínculo, no del trabajador considerado en sí mismo.

Esta clarificación es importante para el correcto enfoque de la cuestión sometida a nuestra consideración, en cuanto que a la vista de la información suministrada en el escrito de consulta del Alcalde, en el que expresamente se dice que las labores propias del servicio público de abastecimiento de agua y alcantarillado que se presta directamente por el Ayuntamiento se lleva a cabo por una persona, con un contrato de trabajo por tiempo indefinido, celebrado al amparo del Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida y del Real Decreto-ley 9/1997, de 16 de mayo, por el que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal, en la modalidad de jóvenes desempleados menores de treinta años, que se formalizó con fecha 23 de enero de 1998; queda evidenciada que la relación laboral que une al Ayuntamiento con el citado empleado es de personal laboral indefinido, y, por lo tanto, no fijo del Ayuntamiento.

SEGUNDO.- Sentado lo anterior, y en relación con la primera duda que plantea el Alcalde sobre si se puede amortizar el puesto de trabajo que está ocupado por personal laboral indefinido "no fijo", decir que desde hace tiempo se dictaron sentencias por diversos Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) que siguiendo la doctrina sentada por el Tribunal Supremo en la Sentencia de 27 de mayo de 2002 (en el mismo sentido las de 2 y 26 de junio 2003), equiparan a los trabajadores laborales indefinidos no fijos con los contratos de interinidad por vacante en cuanto a la extinción de la relación laboral



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



«porque la justificación de la existencia de unos y de otros responde a una misma causa y necesidad».

Sin embargo, el criterio que mantenían los tribunales al posibilitar a las Administraciones Públicas (al Ayuntamiento, entre otras) que puedan extinguir los contratos del personal laboral indefinido no fijo –recordamos que como tal consideramos el supuesto que se nos ha plantado–, por la simple amortización de la plaza, sin necesidad de acudir al despido objetivo de los artículo 51 y 53 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), no es unánime, existiendo al respecto posiciones confrontadas:

Algunos tribunales venían sosteniendo que, si se producía el cese de un indefinido no fijo por amortización de su plaza, había que abonar la indemnización correspondiente para los despidos por causas objetivas (artículo 51 del ET); y otros, tenían una solución distinta: el indefinido no fijo lleva implícita como causa de resolución de la relación laboral la amortización de la plaza, y en consecuencia, no procedía el abono de indemnización alguna, en términos similares a como sucede en el caso de los interinos.

Recientemente, la Sala de lo Social del Supremo, mediante Sentencia de 22 de julio de 2013, ha resuelto la cuestión al fijar la doctrina jurisprudencial que ha de tenerse en cuenta. Ésta reciente Sentencia del Tribunal Supremo viene a posibilitar la extinción del contrato de personal indefinido no fijo de la Administración basada en la amortización del puesto de trabajo sin recurrir a la vía del despido objetivo o colectivo, y reconoce en el caso que enjuicia *“que también ha de aplicarse a los supuestos en que el puesto desempeñado desaparece por amortización y ello porque en este caso ya no podrá cumplirse la provisión reglamentaria y habrá desaparecido también el supuesto de hecho que justifica esa modalidad contractual -la existencia de un puesto de trabajo que se desempeña de forma en realidad interina hasta su cobertura reglamentaria-*



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



Además, la sentencia aunque no reconoce esta indemnización porque no fue planteada, *"por lo que la Sala no puede decidir sobre indemnización, sin dar algo distinto de lo pedido"*, sin embargo lo posibilita cuando afirma que produciría una *"situación de trato desigual injustificado desde el momento en que se priva a los trabajadores indefinidos no fijos de la indemnización prevista en el apartado c) del número 1 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores."* ,

De esta forma, vemos cómo, aun no resolviendo en el sentido de reconocer esta indemnización, sí queda justificada su aplicación futura, cuando nuestro Alto Tribunal dice en la Sentencia:

"Pero en cualquier caso la eventual desigualdad se repararía reconociendo el derecho a la indemnización, no excluyendo la aplicación de una causa de indemnización prevista legalmente"

En definitiva, el razonamiento que aplica el Supremo para unificar doctrina es el siguiente: como el contrato indefinido no fijo está sujeto a la condición resolutoria consistente en la provisión reglamentaria de la plaza, en el caso de producirse su amortización, ya no podrá realizarse esa provisión, por lo que el contrato quedaría extinguido sin más conforme a lo dispuesto en el artículo 49.1 b) del ET, esto es, por alguna de las causas consignadas válidamente en el contrato.

Por lo tanto, contestamos a la duda planteada de si se puede amortizar el puesto de trabajo ocupado por personal laboral indefinido del Ayuntamiento, en el sentido de que el Tribunal Supremo en reciente sentencia posibilita la extinción del contrato mediante la amortización del puesto de trabajo, y reconoce para el afectado un derecho a la indemnización, aunque expresamente en el caso que enjuicia no se pronuncia sobre el mismo.



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



TERCERO.- En todo caso, la amortización del puesto de trabajo conllevaría analizar algunas circunstancias inherentes que consideramos de interés aclarar para una mejor información del Alcalde consultante.

La primera, parte de que la Administración no puede actuar arbitrariamente, por lo que el acuerdo plenario para acordar la supresión del puesto de trabajo, mediante la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) debe de estar suficientemente motivado legalmente, y para ello se ha de partir de que los servicios de abastecimiento de agua potables y de saneamiento (alcantarillado), la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL), en su artículo 26 obliga a que se presten en todos los municipios, es decir no pueden suprimirse.

En consecuencia, la justificación habrá de estar en el cambio de la forma de gestión de los mismos que pasaría de ser gestionado directamente por el ayuntamiento a su indirecta gestión mediante un contrato de gestión de servicios públicos, es decir coloquialmente hablando se conoce como "externalización".

Para ello, el Ayuntamiento deberá valorar si ofrece la posibilidad al trabajador afectado de integrarse en la empresa adjudicataria, ya que aunque en principio no existe por parte de la futura adjudicataria del contrato de gestión de servicio público la obligación de subrogación en la posición contractual de la relación laboral del Ayuntamiento -como anterior gestor del servicio-, sin embargo el Ayuntamiento si lo puede imponer dado que el artículo 120 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (TRLCSP) establece que en aquellos contratos en que se imponga esta obligación, el órgano de contratación facilitará a los licitadores, en el propio pliego o en la documentación complementaria, la información sobre las condiciones de los contratos de



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



trabajo que queden afectados por la subrogación, a fin de permitir la evaluación de los costes laborales que implica la medida, debiendo en tal caso, previamente, ofrecer la posibilidad de integrarse en la empresa adjudicataria, que puede o no aceptar. Esta posibilidad de que el trabajador se integre en la empresa adjudicataria, facilitaría la amortización del puesto de trabajo dando de baja en la RPT del Ayuntamiento sin necesidad de indemnizar al trabajador.

La segunda reflexión sería la cuantía de la indemnización a que tiene derecho a percibir el trabajador afectado en el caso de que se amortizara su puesto de trabajo y no se integrara en la empresa adjudicataria que va a gestionar el servicio público de aguas.

Pues bien, recordemos que la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de julio de 2013 además de considerar legal la extinción del contratado indefinido por la amortización del puesto de trabajo en la Administración, sin acudir a causa objetiva de despido, también posibilita la indemnización al trabajador en su fundamento jurídico sexto -por vez primera en la doctrina jurisprudencial de la Sala de nuestro Alto Tribunal-, cuando reconoce, expresamente, con el fin de reparar una eventual desigualdad, que el trabajador indefinido no fijo, tendría derecho a la indemnización prevista en el apartado c) del número 1 del artículo 49 del ET, que dice:

"... el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación."

En consecuencia, consideramos por estar expresamente indicado por el Tribunal Supremo en la sentencia de 22 de julio de 2013 de unificación de doctrina, que la cuantía de la posible indemnización es la prevista en el apartado c) del número 1 del artículo 49



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



del ET, es decir 12 días de salario por cada año de servicio, a no ser que exista convenio colectivo que regule indemnización distinta.

Por lo tanto, el Alto Tribunal pone fin a la diversidad de criterios que se mantenían en numerosas sentencias cuando aplicaban la extinción del contrato conforme a lo previsto en el artículo 49,1, i) del ET -por despido fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción-, es decir, por causas objetivas, con la correspondiente indemnización de 20 días por año trabajado de conformidad con el artículo 53, 1 b) del ET.

CUARTO.- Sin embargo, se han de tener muy presente y valorar otras circunstancias que pudieran influir en el proceso que quiere llevar a cabo el Ayuntamiento, por lo que ya adelantamos que aconsejamos al Alcalde consultante descartar la posibilidad de amortizar el puesto que permite la nueva doctrina contenida en la Sentencia de julio de 2013 para extinguir el contrato del laboral indefinido, y que acuda al procedimiento establecido en los artículos 51 a 53 del ET, es decir extinción por causas objetivas.

Las circunstancias a las que nos referimos son resumidamente que la amortización de su puesto de trabajo, en realidad se produce por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción al pretender el Ayuntamiento externalizar los servicios que lleva a cabo el empleado del Ayuntamiento, existiendo, como después diremos, un procedimiento "*ad hoc*" creado al efecto.

Además, el Ayuntamiento tendrá que modificar la Relación de Puestos de Trabajo y para modificarlo tendrá que tener aprobada y actualizada la RPT, circunstancia que puede ser como ocurre en otros muchos ayuntamientos que no dispongan de RPT y solamente tengan aprobadas plantillas de personal como anexo del presupuesto



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



municipal. Si así fuera, podría conllevar disfunciones jurídicas que afectarían al acuerdo plenario de amortización del puesto de trabajo.

También, además del confusionismo existente entre el personal indefinido y el fijo, no hay que olvidar que los argumentos que soporta la propia sentencia aunque mayoritariamente votada a favor, existen fundadas discrepancias con voto particular que la integran. Es decir, el acuerdo plenario de amortización se basaría en un mero criterio que mantiene la Jurisprudencia.

Por todo ello, aconsejamos que si se decide acordar la extinción del contrato laboral este acuerdo se base en la Disposición Adicional Vigésima del ET que ha sido introducida por la Disposición Adicional 2ª del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (RD-ley 3/2012), posteriormente reformada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (Ley 3/2012), que introduce un mecanismo "ad hoc" para éstos supuestos, y que ha sido una innovación en la Administración Pública en cuanto que regula en ella la *"Aplicación del despido por causas económicas, técnica, organizativas o de producción en el Sector Público"*.

QUINTO.- Pues bien, siguiendo el criterio que este Departamento de Asistencia a Municipios mantiene en otros informes emitidos al respecto, la Disposición Adicional Vigésima del ET, introducida por la Ley 3/2012 denominada *"Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público"*, establece que el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio del sector público *"se efectuará conforme a lo dispuesto en los arts. 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores 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"*,



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



cuyo párrafo segundo se refiere expresamente a estos despidos en el marco de las Administraciones públicas, y los párrafos tercero y último de esta disposición atribuye una prioridad de permanencia al *"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"*.

De esta novedosa regulación se pueden extraer las siguientes conclusiones:

a) Que los trabajadores fijos que han accedido a un puesto de trabajo en la Administración pública a través del correspondiente proceso reglamentario, también pueden ser objeto de despido por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

b) Que ello no obstante, tendrán prioridad de permanencia en relación con el resto de trabajadores no fijos, esto es, respecto de los temporales y de los indefinidos.

c) Si el cese del trabajador indefinido o la amortización de su puesto de trabajo, se produce por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se deberá acudir al procedimiento establecido en los artículos 51 a 53 ET, es decir extinción por causas objetivas.

Dado que la extinción pretendida afecta a un solo contrato, sería de aplicación el artículo 52 c) del ET, que dispone que haya de concurrir alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 del citado ET. Así, el artículo 51 hace referencia a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, debiendo tener en cuenta para su justificación lo dispuesto en la Disposición Adicional Vigésima, cuando dice:

"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



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



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) del Estatuto de los Trabajadores 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, 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.

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, organismo y entidades a que se refiere el párrafo anterior»

SEXTO.-En cuanto al procedimiento a seguir se ha de tramitar expediente de extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción recogidas en el artículo 51 del ET.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



Para facilitar la labor al Ayuntamiento, se remite modelo de expediente completo. No obstante, se señalan los requisitos legales fundamentales para proceder a éste despido objetivo:

- Comunicación escrita mediante notificación del Decreto del Alcalde al trabajador, donde habrá de expresarse la causa de la extinción por despido objetivo. Es necesario que se concreten los hechos en los que funda la empresa su decisión extintiva, como ya se ha dicho reiteradamente no basta una mera alegación genérica.

- Puesta simultánea a disposición del trabajador de una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año y con un máximo de 12 mensualidades. En dicho salario se incluye la prorrata de pagas extraordinarias. Esta indemnización debe entregarse o ponerse a disposición del trabajador en el mismo acto en el cual se comunica el despido objetivo, salvo que el empresario refiera expresamente en la comunicación escrita al trabajador la imposibilidad de poner a su disposición dicha indemnización por motivos económicos.

- Concesión de un plazo de preaviso de quince días al trabajador que se computan desde la fecha de comunicación del despido objetivo hasta la fecha de extinción de la relación laboral. Durante el periodo de preaviso el trabajador tiene derecho a una licencia retribuida de 6 horas semanales que podrá utilizar para buscar un nuevo empleo.

SÉPTIMO.- Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones se procede a continuación a contestar de manera resumida las cuestiones planteadas en el escrito del Alcalde.

1ª) *¿Se puede amortizar dicho puesto de trabajo?*

La contestación es que si. El Tribunal Supremo ha considerado legal la extinción del contratado indefinido por la amortización del puesto de trabajo en la Administración,



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



sin acudir a causa objetiva de despido. No obstante, aconsejamos al Ayuntamiento acudir al procedimiento establecido en los artículos 51 a 53 del ET, es decir a la extinción por causas objetivas, pues la amortización de su puesto de trabajo, en realidad se produce por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Como ya hemos indicado, se acompaña un modelo de expediente al presente informe.

2ª) ¿Tipo de indemnización que le correspondería?

Si el Ayuntamiento acude a amortizar la plaza directamente sin acudir a tramitar expediente por causa objetiva de despido, el Tribunal supremo permite la indemnización prevista en el apartado c) del número 1 del artículo 49 del ET de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Por el contrario, si el Ayuntamiento acude a la extinción del contrato laboral tramitando expediente por causa objetiva de despido correspondería una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año y con un máximo de 12 mensualidades del apartado b) del número 1 del artículo 53 del ET.

3ª ¿Si no fuese viable dicha amortización que otra solución podría darse?

Legalmente es posible amortizar el puesto de trabajo, aunque aconsejamos al Ayuntamiento valore la posibilidad de ofrecer al trabajador afectado de que se integre en la empresa adjudicataria, mediante la inclusión de una cláusula en el pliego que rija la contratación. Ésta posibilidad, facilitaría la amortización del puesto de trabajo dando de baja en la RPT del Ayuntamiento sin necesidad de indemnizar al trabajador.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



Es cuanto tengo el deber de informar, advirtiéndole que la opinión jurídica recogida en el presente Informe se somete a cualquier otra mejor fundada en Derecho, y no sufre en caso alguno a otros informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente se deban emitir para la válida adopción de los acuerdos.

Toledo a 16 de abril de 2014