



ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

La Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de, solicita mediante escrito de fecha 1 de abril de 2015 y registro de entrada en la Diputación el 9 de abril, se emita Informe Jurídico por parte de este Servicio Provincial en *relación con la ejecución de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Contencioso-Administrativo Sec. 2. Nº 10047/2015*, en concreto las dudas que plantea en su escrito son sobre los siguientes extremos:

- Cese definitivo de D.en la plaza de oficial 1ª.
- Incorporación de D..... a la plaza de oficial 1ª, en régimen de contratado laboral interino.
- Derechos económicos de D., detalle y alcance de los mismos en función de lo dispuesto en el Fundamento de Derecho Segundo de la citada Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Contencioso-Administrativo SEc. 2. Nº 10047/2015.

Con el escrito de petición de Informe se acompaña una completa documentación correspondiente al expediente de la convocatoria para la provisión en régimen de laboral temporal de una plaza de oficial de 1ª del Ayuntamiento, así como copias de las resoluciones judiciales recaídas sobre el asunto, nóminas, contratos etc.

Además, del examen de la documentación y del escrito de la Sra. Alcaldesa se contienen los siguientes antecedentes que de manera resumida se indican a continuación:

- 1.- Mediante Decreto de Alcaldía de 4 de mayo de 2010 se procede a la convocatoria y aprobación de las bases para la provisión en régimen de laboral temporal de una plaza de oficial de 1ª del Ayuntamiento de



ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

mediante el sistema de concurso-oposición, a fin de cubrir la vacante ocasionada por jubilación de D.

2.- Con fecha 4 de noviembre de 2010, se dicta Decreto de Alcaldía en el que se resuelve *"Contratar a D., como oficial de 1ª desde el día 8 de noviembre de 2010 al 7 de noviembre de 2011, con jornada completa y una retribución bruta de 1.247,53 €, que se distribuyen en retribuciones básicas más complementos"*.

3.- Con la misma fecha se formaliza contrato de trabajo de duración determinada a tiempo completo por obra o servicio determinado (modelo 401), con En el citado contrato se establece en su Cláusula Tercera que: *"La duración del presente contrato se extenderá desde el día 8 de noviembre de 2010 hasta el 7 de noviembre de 2011"* y en su Cláusula Cuarta: *"El Trabajador percibirá un retribución total de 1.247,53 euros/brutos que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales: Retribuciones básicas más complementos"*.

El alta en el Régimen General de la Seguridad Social se lleva a cabo en el Grupo de Cotización 08 Oficiales de primera y segunda, Ocupación " D", Tipo de contrato: 401 *"Contrato de duración determinada a tiempo completo para obra o servicio determinado"*.

4.- D., uno de los participantes en el proceso selectivo, interpuso recurso de Alzada en relación con la actuación de la Comisión de Selección que motivó la resolución del proceso selectivo a favor de D.

Dicho recurso fue desestimado mediante Resolución de 3 de noviembre de 2010 de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de



ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

5.- Mediante Decreto de Alcaldía de 8 de noviembre de 2011, se resolvió *"Que se efectúe una primera prórroga de un año de duración, desde el 8 de noviembre de 2011 hasta el 7 de noviembre de 2012, ambas fechas inclusive, al contrato suscrito por D., manteniendo tanto las mismas condiciones económicas como laborales que tiene en la actualidad"*.

Dicha prórroga es comunicada al INEM con la misma fecha.

6.- Contra la resolución dictada por la Junta de Gobierno Local de 3 de noviembre de 2010, desestimatoria del recurso de alzada, D. interpuso recurso contencioso-administrativo nº 941/2010, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Toledo. Dicho recurso se acumula al interpuesto por D. con número 331/2010, siendo desestimados ambos mediante Sentencia nº 259 de fecha 6 de noviembre de 2012.

7.- Con fecha 8 de diciembre de 2012, se formaliza un nuevo contrato de trabajo de duración determinada, tiempo completo, pero de interinidad (modelo 410) con el mismo trabajador que fue seleccionado y que venía prestando el servicio mediante sucesivos contratos de trabajo de obra o servicio determinado.

En el citado contrato se establece en la Cláusula cuarta: *"El trabajador percibirá una retribución total de 1.247,53 euros, que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales: Retribuciones básicas más complementarias"*.

No obstante, se observa que en el mismo existe una posible contradicción ya que tras elegir el modelo 401 *"Interinidad"*, para la determinación de la duración en su cláusula sexta se marca la opción relativa a *"La realización de la obra o servicio de distintas obras municipales, teniendo dicha obra autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa"* en lugar de *"para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva"*.



ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

8.- Con fecha posterior, la Alcaldía, el 10 de diciembre de 2012, dicta Decreto donde resuelve: "*Que se contrate a D. con la categoría de oficial 1ª, en contrato de obra o servicio a jornada completa, desde el 8 de diciembre de 2012 hasta que se cubra la plaza por oposición, concurso-oposición, etc y una retribución bruta de 1.247,53, que se distribuyen en retribuciones básicas, más complementarias*". Se observa que igualmente en el contenido del Decreto también existen incoherencias.

9.- D. interpuso recurso de Apelación contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo contencioso nº 1 de Toledo de fecha 6 de septiembre de 2012. Dicho recurso resulta estimado mediante Sentencia de fecha 11 de marzo de 2015 dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Contencioso-Administrativo Sec. 2. Nº 10047/2015 (*TSJCLM*, en adelante), cuya ejecución suscita las dudas planteadas por el Ayuntamiento en la petición del Informe que se emite.

Pues bien, una vez se ha procedido a examinar los documentos remitidos 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.- Antes de abordar el análisis concreto de las cuestiones planteadas consideramos necesarios realizar una serie de consideraciones previas, que inciden de una u otra manera en la ejecución de la Sentencia del TSJCLM.

En primer lugar, decir que conforme a lo establecido en el artículo 267 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (*LOPJ*, en adelante), ante las numerosas dudas planteadas para proceder a la ejecución de la Sentencia, hubiera sido conveniente que el Ayuntamiento hubiera solicitado



ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

aclaración ante el propio órgano jurisdiccional, ya que a este respecto el Tribunal Constitucional tiene declarado que los supuestos contenidos en el citado artículo , relativos a "*aclarar algún concepto oscuro*" o "*suplir cualquier omisión*" son los que menos dificultades plantean pues por definición no pueden suponer cambio de sentido y espíritu del fallo, ya que el órgano judicial al explicar el sentido de sus palabras, en su caso, o al adicionar al fallo lo que en el mismo falta, en otro, está obligado a no salirse del contexto interpretativo de lo anteriormente manifestado o razonado..

Además, hay que determinar si la Sentencia tiene o no carácter firme como requisito previo para su ejecución, así como analizar determinados aspectos relativos a la misma.

Efectivamente, para que una sentencia se ejecute y, por lo tanto, para que sean llevados a la práctica los pronunciamientos en ella establecidos, es preciso que la sentencia que se pretende ejecutar sea firme, como manda el inciso inicial del artículo 104.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa (en adelante, LRJCA), que previene que se podrá proceder a su ejecución "*luego que sea firme la sentencia*".

Que una sentencia sea firme supone que contra ella no caben recursos, porque no caben o porque se han dejado transcurrir los plazos establecidos a tal efecto sin que se haya recurrido, que es lo que señala el artículo 245.3 de la LOPJ al establecer que: "*Son sentencias firmes aquellas contra las que no quepa recurso alguno, salvo el de revisión u otros extraordinarios que establezca la ley.*"

Más adelante, el artículo 248.4 de la citada LOPJ dispone que al notificarse la resolución a las partes se indicará si la misma es o no firme y en su caso los recursos que procedan, órgano ante el que deben interponerse y plazo para ello.



ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

En consecuencia no hay dudas sobre la firmeza de la Sentencia del TSJCLM cuya ejecución se plantea, en cuanto que contra la misma no procede la interposición de recurso ordinario alguno, tal como se señala en ella.

Seguidamente, es conveniente determinar cual es el plazo para la ejecución tanto de su parte sustantiva como de la de contenido económico, para la que pudiera resultar necesaria la cobertura del crédito presupuestario.

Para ello, el artículo 104.2 de la LRJCA establece un plazo general de dos meses a partir de la comunicación de la sentencia, aunque tratándose de la condena a la Administración al pago de una cantidad líquida, el artículo 106 dispone que dicho plazo será de 3 meses. En este último supuesto a la cantidad referida se le añadirá el interés legal del dinero calculado desde la fecha de notificación de la sentencia y si la Administración condenada estimase que su cumplimiento pudiera producir trastorno grave a su Hacienda, podrá ponerlo en conocimiento del Tribunal acompañado de una propuesta razonada para que, oídas las partes, se resuelva sobre el modo de ejecutar la sentencia en la forma que sea menos gravosa para ella.

En términos similares se pronuncia el artículo 173 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (*TRLRRL*, en adelante), al establecer que el cumplimiento de las resoluciones judiciales que determinen obligaciones a cargo de las entidades locales corresponderá exclusivamente a aquellas, debiendo la autoridad administrativa encargada de la ejecución acordar el pago en la forma y con los límites del respectivo presupuesto, de forma que si para el pago fuere necesario un crédito extraordinario o un suplemento de crédito, deberá solicitarse del Pleno uno u otro dentro de los tres meses siguientes al día de la notificación de la resolución judicial.



ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

Por lo tanto, en el supuesto que nos ocupa y en aplicación de los preceptos señalados, el Ayuntamiento dispone del plazo de 2 meses desde la comunicación de la Sentencia para proceder a su ejecución y 3 meses para proceder al pago de las cantidades liquidas derivadas de la misma, así como para aprobar los expedientes de modificación de crédito que fueran necesarios para el puntual cumplimiento del fallo, todo ello sin perjuicio de que si el mismo pudiera producir un trastorno grave a su hacienda, se formule propuesta al Tribunal para que resuelva el modo de ejecutar la sentencia en la forma que sea menos gravosa.

SEGUNDO.- En segundo lugar, antes de proceder al tratamiento de las cuestiones planteadas, se analizará brevemente el régimen jurídico del personal contratado en régimen de Derecho Laboral.

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

Es decir, que además del personal funcionario, completan el personal al servicio de las Corporaciones Locales los contratados laborales, fijos o por tiempo indefinido o temporal, tal y como lo prevén los artículos 89 de la LRBRL y 11 del EBEP 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*".

Según el artículo 177 del TRRL el personal laboral de las entidades locales se rige por las reglas del Derecho del Trabajo contenidas especialmente en el Estatuto de los Trabajadores. También, el artículo 7 del EBEP dispone que "*e/*



ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

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'.

Por eso, al tener la condición de personal al servicio de una Administración Pública conlleva que existan ciertas peculiaridades, pues está sujeto a las mismas causas de incapacidad o requisitos señalados para el personal funcionario y al mismo régimen de incompatibilidades y su selección se somete a las reglas del Derecho Administrativo por tratarse de un proceso de formación de la voluntad de la Administración englobables, por ello, dentro de la doctrina de los actos separables.

Cabe decir ahora que el TSJCLM ha procedido a la rectificación de las puntuaciones otorgadas por la Comisión de Selección al recurrente, Sr., y como consecuencia de la misma, le reconoce el derecho a obtener la plaza en dicho procedimiento selectivo. Esta rectificación en el proceso selectivo que se realiza en el ámbito Contencioso-administrativo va a producir efectos en el ámbito Laboral.

TERCERO.- Respecto a las consecuencias que la ejecución de la Sentencia supone para el Sr....., seleccionado en el proceso selectivo ahora revisado, hay que tener en cuenta las diferentes situaciones laborales en las que ha estado desde su contratación inicial, y que han derivado del mismo a fin de determinar los efectos jurídicos de la posible extinción del contrato.

El Sr. viene prestando servicios en el Ayuntamiento de.....de forma ininterrumpida desde el 8 de noviembre de 2010, como personal laboral, a jornada completa, en plaza de Oficial 1ª, percibiendo unos salarios brutos de 1.247,53 euros mensuales, según se deduce de las retribuciones brutas percibidas puestas de manifiesto en el escrito de solicitud.



ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

No obstante lo anterior, la relación contractual entre las partes ha sido la siguiente:

- Del 8 de noviembre de 2010 al 7 de noviembre de 2011, contrato de obra o servicio determinado. Modelo 401: Obra o servicio determinado a tiempo completo.

- Del 8 de noviembre de 2011 al 7 de noviembre de 2012, prórroga del contrato anterior.

- Del 8 de diciembre de 2012 hasta que se cubra la plaza por oposición, concurso-oposición etc. Modelo 410: Interinidad. Artículo 4ª. A tiempo completo.

Destacar la existencia de comunicación sobre modificación de clave identificativa del contrato de trabajo en las actuaciones ante la Tesorería General de la Seguridad Social de fecha 4 de septiembre de 2014 en el que se comunica nuevo valor de clave identificativa del contrato de trabajo: 510 Duración Parcial Interino. (Sobre esta actuación no consta documentación suficiente en el expediente para que pueda ser analizado)

- Finalmente procede señalar que en relación a la prestación de servicios y el abono de la nómina correspondiente al periodo comprendido entre 8 de noviembre de 2012 y el 7 de diciembre de 2012, no consta que exista justificación documental, de la relación contractual.

Pues bien, el TSJCLM en base a la argumentación contenida en el fundamento Segundo de la Sentencia, recalcula la puntuación obtenida por el recurrente, el Sr., en la fase de concurso, estipulando que no debe ser 2,35 puntos sino 5,25 puntos.



ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

La Sentencia literalmente manifiesta que *"en la fase de oposición el interesado obtuvo 8,33 puntos en el primer ejercicio y 9,03 en el segundo, con una media de 8,68 puntos.*

Tras computarle 2,35 puntos en el concurso resultó con 11,03 puntos, pero si se le computan 5,25 puntos, el resultado es de 13,93 puntos, con lo cual obtiene el primer puesto en el proceso selectivo y el derecho a la plaza.

En consecuencia procede declarar su derecho a obtener la plaza con todas las consecuencias económicas y laborales desde la fecha en que debió ser nombrado, precisando este reconocimiento que se hace a favor del recurrente debe ser idéntico en todos los aspectos al del contratado, tanto en la contratación inicial como en el despliegue ulterior de su relación laboral con el Ayuntamiento."

Es decir, el TSJCLM revisa el procedimiento de selección, rectificando la valoración que le fue otorgada al recurrente y, en consecuencia, le reconoce el derecho a obtener la plaza de oficial 1ª del Ayuntamiento deen dicho procedimiento selectivo.

De un parte hay que tener en cuenta que dicha plaza le fue adjudicada al Sr., que en la actualidad continúa ocupando la misma, en virtud de contrato laboral de interinidad hasta que se produzca su cobertura con carácter definitivo.

Por lo tanto, para el cumplimiento de la sentencia que reconoce el derecho a la plaza al Sr. en el procedimiento selectivo revisado, conlleva de una parte, la inherente adjudicación de la misma al Sr., su nombramiento como personal laboral interino del Ayuntamiento y la formalización del contrato de interinidad correspondiente por duración hasta que se proceda a la cobertura de la plaza de oficial primero con carácter definitivo y,



ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

de otra, consecuencia de lo anterior, dejar sin efectos la anterior adjudicación realizada a favor del Sr. mediante su cese, no procediendo su adscripción a otro puesto de trabajo, cuya cobertura de existir vacante con dotación presupuestaria, pasaría por la previa inclusión en la oferta de empleo público y posterior selección.

CUARTO.- En cuanto a los efectos que tiene la revisión del procedimiento de selección realizada en virtud de sentencia judicial firme sobre el contrato laboral de interinidad que suscribió el Sr. con el Ayuntamiento, habrá que determinar si estamos ante un supuesto de nulidad de contrato o una extinción del mismo.

La distinción entre nulidad o extinción del contrato es esencial en el plano de los efectos, pues en el caso de la nulidad se limitan a los previstos en el artículo 9.2 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, al mantenimiento por parte del trabajador del derecho al salario por el tiempo prestado, sin perjuicio de que pudieran aplicarse otras indemnizaciones si la actuación administrativa anulada hubiese producido un perjuicio al trabajador afectado.

Si se diera esta última circunstancia, su compensación seguirá el régimen normal de responsabilidad por daños, sin aplicarse por tanto las indemnizaciones automáticas y tasadas en los supuestos previstos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores para la extinción de contrato.

Para el supuesto de extinción del contrato, el Ayuntamiento debe comunicar el acuerdo de ejecución de la sentencia de la que se deduce el cese y la consiguiente extinción del contrato de trabajo por acto de la autoridad judicial en base al artículo 52.c) del Estatuto de los trabajadores, cumpliendo los requisitos de forma y procedimiento del artículo 53 del Estatuto de los trabajadores.



ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

Pues bien para clarificar la cuestión es preciso acudir a la doctrina del Tribunal Supremo que tiene dictada al respecto.

En este sentido, el efecto que sobre la relación laboral de los trabajadores al servicio de la Administración Pública tiene la anulación de las bases, de la convocatoria, o de su nombramiento inicial, en un sentido amplio, la revisión del procedimiento selectivo con diferente alcance, ha sido tratada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, siendo objeto de unificación en diversas sentencias.

Así, la sentencia del TS de 10 de marzo de 1999 (rcud. 2138/1998), a cuya lectura nos remitimos, establece la doctrina basada *en la existencia de una conexión funcional directa entre el procedimiento de concurso de provisión de plazas en la Administración Pública y el contrato de trabajo celebrado a la vista de su resultado, de suerte que no se puede exigir la continuación del contrato si se ha anulado el concurso que era su base de sustentación. Así pues, siendo la validez del concurso para la provisión de plazas una circunstancia objetivamente necesaria para el cumplimiento de la finalidad del contrato de trabajo, la extinción de éste puede ser acordada invocando como causa un acto de la autoridad pública, cual es la sentencia firme que declara la nulidad del concurso.*

Para llevar a efecto la extinción de la relación laboral derivada de la anulación del concurso convocado para su provisión no es preciso ejercitar la acción de nulidad del contrato de trabajo, sino que el empresario puede acudir a alguno de los procedimientos y actos extintivos previstos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

En otras palabras, la validez del contrato de trabajo está subordinada a la del concurso para la provisión de las plazas, de suerte que la declaración de nulidad de éste, ha de ser determinante de la extinción de los contratos celebrados a su amparo.



ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

En el mismo sentido se pronuncian las sentencias de 5 de julio del 2000 rcud. 3115/1999, 5 de octubre de 1999 rcud. 2773/1999, 18 de diciembre de 2007 rcud. 4998/2006, 21 de enero de 2008 rcud. 454/2007, 28 de mayo de 2008 rcud.136/2007, y 28 de abril de 2009 rcud. 4335/2007.

Entre las más recientes, cabe citar: 28 de enero de 2013 rcud. 986/2012, 29 de enero de 2013 rcud. 601/2012, 29 de enero de 2013 rcud. 1422/2012, 26 de marzo de 2013 rcud. 2151/2012, y 8 de julio de 2013 rcud. 2217/2012.

Merece especial mención la sentencia de 5 de julio del 2000, en cuanto que supone la aplicación de esta doctrina, no solo a los supuestos de contrataciones laborales fijas sino también a las contrataciones temporales, así como a los supuestos de revocación del acto administrativo con diferente alcance, ya sea la nulidad de las bases del concurso o la revocación de la adjudicación de la plaza.

Para concluir, procede indicar conforme a la doctrina señalada, que no fue una cuestión pacífica, como se puso de manifiesto en voto particular en la Sentencia de 10 de marzo de 1999, que defendía que la anulación de la convocatoria en el orden contencioso-administrativo lo que determinaba era la nulidad de los contratos celebrados al amparo de la misma y no su extinción.

QUINTO.- A la vista de las anteriores consideraciones, la siguiente cuestión que se suscita en este punto es si el cese del Sr., como consecuencia de la revisión del procedimiento selectivo celebrado para la adjudicación de la plaza, puede calificarse como un despido conforme a las reglas generales del ET o si por el contrario, se trata de un supuesto de nulidad del contrato de trabajo que ha de regirse por el artículo 9 del citado Estatuto.



ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

Para responder se han de hacer las siguientes precisiones, ya que la Sentencia no hace pronunciamiento expreso al respecto y no se ha solicitado aclaración:

- El Tribunal en el proceso contencioso que dio lugar a la Sentencia y que incorpora en el cuerpo de la misma, procede a recalcular la puntuación obtenida por el recurrente, Sr. y a adjudicarle la plaza en el proceso selectivo recurrido, asignándola con los mismos efectos económicos y jurídicos que ha disfrutado el que fue seleccionado.

- Tal adjudicación al recurrente y la "anulación o revocación" que la Sentencia hace de la selección llevada a cabo por el Ayuntamiento, supone la finalización de la relación laboral existente entre el Ayuntamiento y la persona que fue seleccionada por éste.

- Existe una conexión funcional directa entre el procedimiento selectivo y la contratación celebrada a la vista de su resultado, de forma que no se puede exigir la continuación del contrato si se ha procedido a la revisión del procedimiento selectivo que es su base de sustentación, revisión producida por causas a las que el trabajador ha sido totalmente ajeno y que es consecuencia de un defectuoso proceder inicial de su empleador, el Ayuntamiento de

En conclusión, por aplicación de la doctrina unificada referida anteriormente, se considera que ha de calificarse el cese como un supuesto de extinción de contrato por fuerza mayor derivada de un acto de autoridad, que debe instrumentarse en este caso por la vía del artículo 52 del ET, que regula la extinción del contrato por causas objetivas, apartado c) " *El contrato podrá extinguirse cuando concurra alguna de las casusas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo*".



ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

En cuanto a la forma y efectos de la extinción por causas objetivas, el artículo 53 del ET establece que la adopción del acuerdo de extinción requiere la observancia de los siguientes requisitos:

a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

b) Poner a disposición del trabajador, 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.

c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo.

SEXTO.- Sobre el alcance que tiene el fallo dictado en la Sentencia respecto al recurrente cuando dice que: *"Reconocemos el derecho de D. a la obtención de la plaza en dicho proceso selectivo, con todos los efectos jurídicos y económicos según declara en el fundamento segundo"* viene razonado y explicado en el Fundamento Segundo de la Sentencia, cuando dice:

"...Procede declarar pues su derecho a obtener la plaza. Dicho derecho lo es obviamente con todas las consecuencias económicas y laborales desde la fecha en que debió ser nombrado. Además es preciso hacer una precisión de importancia, en cautela para la ejecución. La contratación que se convocó, aunque se decía temporal, en realidad lo era para cubrir la jubilación de D., que también contratado temporalmente en 1999 paso a indefinido y permaneció hasta su jubilación. Parece pues una necesidad permanente, e incluso se creó una bolsa de interinos para la plaza. De hecho, aunque el seleccionado (D.) fue contratado (folio 28) para el periodo de 8/10/2010 a 7/11/2011, en el acto del juicio (min 21:34) el Juez



ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

pregunto muy pertinentemente y resulta que a esa fecha, 24/05/2012, el Sr. seguía contratado, lo cual dice mucho acerca de la necesidad temporal o indefinida del trabajador a contratar. Pues bien, el reconocimiento del derecho que se hace a favor del recurrente debe ser idéntico en todos los aspectos al del contratado Sr., tanto en la contratación inicial como en el despliegue ulterior de su relación laboral con el Ayuntamiento."

A esa misma conclusión conduce el relato de los hechos contenido en la solicitud, al señalarse la prestación del servicio de forma continuada desde la finalización de dicha prórroga, el 7 de noviembre de 2012 y la firma de posterior contrato de interinidad con fecha 8 de diciembre de 2012, hasta la actualidad.

Lo señalado por el Tribunal, pone de manifiesto la necesidad de determinar en qué situación laboral se encuentra el trabajador que fue seleccionado para así concluir que al recurrente procede que se le contrate exactamente con las mismas condiciones.

En consecuencia, los efectos jurídicos a los que se refiere el fallo se concretan en el nombramiento de recurrente como personal laboral interino, debiendo el Ayuntamiento proceder a la formalización de contrato de interinidad modelo 410, concretando en la cláusula sexta "*para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva*" y no como figura erróneamente en el contrato de interinidad suscrito con D. donde que establece que es "*para la realización de la obra o servicio*".

SÉPTIMO.- La última de las cuestiones sometidas a nuestra consideración hace referencia a los derechos económicos de D.



ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

Al respecto, es preciso señalar que la Sentencia le reconoce el derecho a la plaza con todas las consecuencias económicas desde la fecha en que debió ser nombrado, que implica la percepción de la indemnización oportuna.

Para su concreción, se calculará en base a las retribuciones brutas que debió percibir, en concreto 1.247,53 euros/mensuales, desde el 4 de noviembre de 2010, fecha en que se debió formalizar con el mismo contrato de obra y servicio, hasta la formalización del actual contrato de interinidad en cumplimiento de la sentencia.

Sin embargo, el Ayuntamiento debe tener en cuenta que el importe de la indemnización definitiva a liquidar podría verse afectada por la situación laboral del recurrente durante el periodo computado al efecto del cálculo de la misma, en cuanto que durante el mismo hubiera podido realizar trabajos por cuenta ajena, ya sea contratado por la Administración o por otro empresario, cuyo desempeño pudiera haber sido incompatible con la prestación del servicio en el Ayuntamiento de, pues no hay que olvidar que le afecta el régimen de incompatibilidades que se regula en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas. Por ello, aconsejamos que se clarifique dichas circunstancias mediante su declaración en documento que acompañe al momento de la firma del contrato.

Asimismo, durante dicho periodo, hubiera podido percibir prestaciones por desempleo del SEPECAM, las cuales serían incompatibles con la percepción del salario resultante del contrato laboral de interinidad como oficial de 1ª a tiempo completo, en el Ayuntamiento de

En definitiva, el Ayuntamiento debe de tener en cuenta esa información para el cálculo del importe líquido a percibir, además de conocer los datos personales y familiares del Sr., con el fin de proceder al cálculo de la retención en concepto de Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas,



ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

mediante formalización de modelo 145, de comunicación de datos al pagador al efecto señalado en el artículo 88 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las personas físicas.

Finalmente informar que el Ayuntamiento deberá proceder a realizar ingreso a la Seguridad Social en concepto de Seguridad Social a cargo del empleador, correspondiente a la indemnización referida.

OCTAVO.- A la vista de la complejidad de los antecedentes expuestos y consideraciones jurídicas vertidas en el presente informe, resumimos las siguientes conclusiones a las específicas cuestiones planteadas por la Alcaldesa.

A la primera, que el cese del Sr. ha de calificarse como un supuesto de extinción de contrato por fuerza mayor, derivada de un acto de autoridad, por aplicación de la doctrina unificada del Tribunal Supremo que antes queda expuesta.

A la segunda, que el cumplimiento de la sentencia en la que se reconoce el derecho a dicha plaza al Sr. implica el nombramiento del mismo como personal laboral interino y la formalización de un contrato de interinidad modelo 410, *"para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva"*.

A la tercera, que una vez el Ayuntamiento tenga conocimiento de los datos personales y laborales del Sr., procederá al cálculo de los derechos económicos que le corresponden, mediante el mecanismo que ha quedado dicho en el presente informe.

Es cuanto me corresponde informar al respecto, advirtiendo expresamente a los destinatarios del presente Informe que las opiniones vertidas en el mismo se someten a cualquiera otras mejor fundadas en derecho, ya que



ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

no pretenden, en modo alguno, sustituir o suplir el contenido de aquellos otros Informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente se deban emitir para la válida adopción de acuerdos, y en especial a la Sentencia aclaratoria que pudiera dictar el propio Órgano jurisdiccional.

Toledo a 30 de abril de 2015