



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



El Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de..., mediante escrito de fecha 9 de febrero pasado y registro de entrada en Diputación el día 14 de marzo, solicita del Departamento de Asistencia a Municipios la emisión de un Informe sobre diversas cuestiones suscitadas en relación con la actual situación contractual de dos trabajadoras que, con la categoría de técnicos de educación infantil, vienen prestando sus servicios en la escuela municipal (CAI), bajo el régimen de contrato laboral desde el año 2005.

Como antecedentes, el Sr. Alcalde nos informa de los hitos más destacados en la vida laboral de las referidas trabajadoras desde su acceso al puesto en el año 2005 tras la superación del proceso selectivo convocado para la provisión, con carácter temporal, de las dos plazas objeto de consulta. Así, desde el 4 de octubre de 2005 hasta el 10 de febrero de 2007, los contratos suscritos bajo la modalidad de obra o servicio determinado lo fueron en régimen de a tiempo parcial, con una duración de 6 horas diarias. A partir de esta última fecha y hasta el 18 de enero de 2012, los citados contratos se mantienen bajo la misma modalidad de obra o servicio determinado, pero amplían una hora diaria la prestación de las trabajadoras pasando a un régimen de tiempo completo. En la actualidad, desde el 19 de enero de 2012, los referidos contratos han vuelto nuevamente al régimen inicial de tiempo parcial, con la realización de 6 horas diarias de servicio a cargo de las trabajadoras.

En este momento, el Ayuntamiento quiere, en primer lugar, incorporar las referidas plazas a la plantilla de personal del Ayuntamiento con carácter permanente y, tras convertirlas en plazas reservadas a funcionarios, convocar, luego, el correspondiente proceso selectivo para su cobertura mediante personal de nuevo ingreso. No obstante, antes de llevar a término el indicado proyecto nos formula las siguientes preguntas:

- ¿Es preciso recoger en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT, en adelante) la creación de las plazas antes mencionadas, con carácter previo a la realización de la convocatoria para su cobertura?



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



- En el caso de que el Ayuntamiento convoque finalmente el correspondiente proceso selectivo para la cobertura de las mencionadas plazas mediante oposición libre y sin tener en cuenta mérito previo alguno ¿tendrían las trabajadoras que actualmente desempeñan los dos puestos de trabajo del CAI algún derecho sobre ellas?
- Suponiendo que se llevara a término la convocatoria y celebración del expresado proceso selectivo y no resultaran finalmente seleccionadas las actuales trabajadoras del CAI ¿en qué momento se produciría su baja? ¿habría de mantenerse el trámite del preaviso de quince días anterior a la fecha de baja, una vez adjudicadas las plazas por el tribunal o por el Pleno? ¿podría calificarse el despido como procedente? ¿cuántos días de indemnización les corresponderían por año, según la vigente legislación?

Pues bien, con tales antecedentes y con la información proporcionada por los diversos documentos remitidos junto con el escrito de petición de informe, una vez leído y analizado el contenido de los mismos y tras consultar, asimismo, la legislación que consideramos de aplicación al caso, que en su momento se citará, se procede a emitir el siguiente,

INFORME

PRIMERO

Antes de pasar a responder las cuestiones formuladas por la Alcaldía, es conveniente recordar que tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, ha quedado prohibida expresamente en todas las Administraciones Públicas la incorporación de nuevo personal durante el ejercicio 2012, salvo aquella que pudiera derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3, apartado Uno, de la citada norma legal.

Por tanto, la intención manifestada por el Ayuntamiento en su escrito de petición de Informe de proceder formalmente a la creación de las indicadas plazas del CAI



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



mediante su incorporación a la actual plantilla de personal, dotándolas de esta forma de un carácter, que actualmente no tienen, de estabilidad y permanencia reforzada al reservarlas a funcionarios, no es posible legalmente en estos momentos. Y, consecuentemente, tampoco lo sería la convocatoria de un proceso selectivo para la cobertura de las referidas plazas mediante oposición libre. A este respecto, hay que recordar el carácter básico que, según lo dispuesto en su apartado Seis, tiene el precepto legal citado, lo que le hace de directa aplicación y cumplimiento obligatorio para todas las Administraciones Públicas.

SEGUNDO

Entrando ya en el fondo de las diversas cuestiones planteadas, vamos a tratar de responder a continuación a cada una de ellas por el orden en que han sido formuladas. Así, respecto de la primera, y para el caso de que el Ayuntamiento iniciara la convocatoria para la cobertura de las plazas objeto de consulta, se nos pregunta si para ello es preciso acreditar previamente su existencia en la correspondiente RPT.

Pues bien, lo primero que hay que decir al respecto es que, a pesar de que la mayoría de las competencias en materia de personal residen en el Alcalde, la competencia para aprobar la RPT corresponde al Pleno. En este sentido, el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL, en adelante), es claro al respecto, al disponer que *“Corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual”*; poniendo, a continuación, a cargo de aquéllas, en su apartado 2, la formación de *“la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública”*.

La citada legislación básica sobre función pública, conforme al párrafo segundo del invocado artículo 90, apartado 2, corresponderá al Estado, quien dictará las normas *“con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación (...)”*. En la actualidad, dicha normativa se encuentra recogida en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, dictada en ejercicio de la



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



competencia estatal para la regulación de las bases del régimen estatutario de los funcionarios de las Administraciones públicas, y, por lo que a Castilla-La Mancha se refiere, en la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, dictada en desarrollo de la expresada normativa estatal.

Además de las normas legales específicas que acabamos de citar en materia de personal, también resulta de aplicación lo dispuesto en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y, en concreto, su artículo 15 que, aun no teniendo carácter básico, resulta de aplicación al personal de la Administración Local con carácter supletorio, al menos, conforme dice el artículo 1.5 de la propia Ley, una vez que no ha sido derogado por la Disposición Derogatoria Única de la Ley 7/2007 citada anteriormente. El cual, tras definir las Relaciones de Puestos de Trabajo como un instrumento técnico al servicio de la ordenación de personal y de acuerdo con las necesidades de los servicios –definición reiterada también, posteriormente, en el artículo 23 de la Ley 4/2011 que acabamos de citar– dice, entre otras cosas, lo siguiente:

“1. (...)

d) La creación, modificación, refundición, y supresión de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo.

(...)

f) La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el personal funcionario, así como la formalización de nuevos contratos de personal laboral fijo, requerirán que los correspondientes puestos figuren detallados en las respectivas relaciones.

Este requisito no será preciso cuando se trate de realizar tareas de carácter no permanente mediante contratos de trabajo de duración determinada y con cargo a créditos correspondientes a personal laboral eventual o al capítulo de inversiones”.

Pero es que además y por si existiera alguna duda al respecto de la aplicación del artículo citado al personal de la Administración Local, dado el carácter no básico del mismo, el artículo 23.2 de la mencionada Ley 4/2011 deja muy claro, por su parte, que *“Las relaciones de puestos de trabajo comprenden, conjunta o separadamente, la totalidad de los puestos de trabajo que se hallen dotados presupuestariamente reservados al (...)”.*



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



Así pues, contestando ya a la primera pregunta, no cabe ninguna duda, a la vista de los preceptos legales reproducidos literalmente, que la creación de puestos de trabajo pasa necesariamente por la incorporación de éstos a la correspondiente RPT, del mismo modo que la convocatoria realizada para su provisión, tanto en régimen estatutario como laboral, exige como requisito necesario que los puestos a cubrir figuren detallados con antelación en las respectivas relaciones, salvo que se trate de realizar tareas de carácter no permanentes, conforme continua diciendo el párrafo segundo del texto recogido en la letra f) citada.

TERCERO

La segunda cuestión formulada por el Ayuntamiento tiene que ver con los posibles derechos que, en forma de continuidad en el desempeño de los dos puestos de trabajo del CAI, pudieran exigir y hacer valer las trabajadoras que actualmente los ocupan, en el supuesto de que, finalmente, se acordara la convocatoria de un proceso selectivo para su cobertura mediante oposición libre y sin reconocimiento previo de mérito alguno de los participantes. Sobre todo, a partir de la modificación operada en la actual relación laboral que, como apunta el propio Ayuntamiento en su escrito de petición de informe, habría pasado de temporal a indefinida.

La fórmula de conversión de determinados contratos temporales en indefinidos en las Administraciones públicas ha sido una creación de la jurisprudencia, con la finalidad de dar respuesta a la problemática planteada por las sucesivas renovaciones o prórrogas de contratos temporales por más tiempo del legalmente establecido. Por otra parte, la aludida jurisprudencia advirtió que muchos de los contratos de acceso al sector público se habían celebrado sin respetar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como, el de publicidad. Razón por la cual creyó oportuno declararlos indefinidos pero no fijos de plantilla, respetando así tanto los derechos laborales de los que se encontraban en tal situación, como el cumplimiento por la Administración de los referidos principios al exigirle la celebración del pertinente proceso selectivo para la provisión de los puestos con carácter definitivo.

Tratándose, como se trata en este caso, de sendos contratos laborales para la realización de obra o servicio determinado, la cuestión planteada nos lleva directamente



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



al artículo 49 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 (TRLET, en adelante), el cual, bajo la rúbrica de extinción de los contratos, nos señala, en su apartado 1, letra c), como posibles causas de extinción de los mismos, la expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio objeto del contrato. Para justificar el despido podría resultar también de aplicación lo dispuesto en la letra i) siguiente, sobre el despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que, tras la nueva redacción otorgada al referido apartado por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, no exige ya autorización previa de otras instancias administrativas. Podría invocarse también la concurrencia de otras causas objetivas legalmente procedentes, cuya genérica mención en la letra l) siguiente, es desarrollada posteriormente en el artículo 52 del citado texto legal.

Precisamente, entre las posibles causas objetivas de extinción de los contratos, el citado artículo 52 menciona, en su letra e), la insuficiencia de la correspondiente consignación presupuestaria prevista para el mantenimiento de los mismos, siempre que se trate de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por las Administraciones públicas para la ejecución de planes y programas públicos determinados, que no tengan dotación económica estable y sean financiados mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales provenientes de ingresos externos de carácter finalista.

Ahora bien, no hay que confundir la celebración de un contrato inicial de carácter temporal que, por el transcurso del tiempo y otra serie de circunstancias, se convierte finalmente en indefinido, y la celebración de aquel otro contrato concertado desde el inicio por tiempo indefinido. Los primeros son contratos temporales a todos los efectos y, en cuanto tales, deberán regirse por la normativa específica prevista para su extinción, sin que, a nuestro juicio, les resulte de aplicación lo dispuesto en el citado artículo 52, letra e), del TRLET, en la medida en que el supuesto contemplado en él lo



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



es solo respecto de los contratos concertados por las Administraciones públicas por tiempo indefinido¹.

Así pues, descartada esta última vía de extinción de los referidos contratos por el motivo expuesto, así como, el resto de causas previstas en el citado artículo 49 del TRLET, por razones obvias de ausencia en la realización de los respectivos supuestos de hecho, solo nos quedaría explorar, primero, la viabilidad legal de proceder a la extinción de los referidos contratos dando por concluida, de forma inmediata y pese al tiempo transcurrido, la realización de la obra o servicio objeto de los mismos, ignorando con ello tanto su actual carácter indefinido como la reciente modificación operada por el propio Ayuntamiento en las condiciones de prestación del servicio, al reconvertirlos unilateralmente de tiempo completo a tiempo parcial. Y, en segundo lugar, nos restaría por analizar también la vía del despido fundado en alguna de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción enunciadas en el artículo 49.1, letra i), citado anteriormente, y desarrollado, posteriormente, en los artículos 51.1 y 52, letra c), del TRLET, dedicado este último a los despidos que por no afectar al número mínimo de trabajadores, indicados en el primero de los citados preceptos legales, no tienen el carácter de colectivos. A ellas dedicaremos, por tanto, los párrafos siguientes.

Respecto de la primera de las vías de extinción planteadas, dada la actual regulación legal de los contratos para la realización de obra o servicio determinado, recogida básicamente en los artículos 15 y 49.1, letra c), del TRLET, y considerando el tiempo transcurrido desde la formalización de los primeros contratos, así como, la intención manifestada por el Ayuntamiento de proceder a la creación de las plazas de manera estable y permanente, creemos firmemente que un acuerdo de resolución de los contratos apoyado exclusivamente en la conclusión de la obra o servicio prestado por las educadoras, sería un despido sin causa –no previsto, ni antes ni ahora, en nuestro ordenamiento laboral–, y susceptible, por tanto, de ser declarado improcedente por el juez de lo social, en caso de demanda, con las consiguientes consecuencias económicas que una decisión así podría suponer para el Ayuntamiento. Razones todas

¹ A este respecto, puede verse la Sentencia del Tribunal Supremo, de 21 de marzo de 2002.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



ellas que nos llevan a descartar también esta vía para la extinción de los actuales contratos.

En cuanto a la vía de resolución de los contratos fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, a pesar de la más precisa delimitación de las indicadas causas llevada a cabo por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, que da nueva redacción al artículo 51 del TRLET, y de lo dispuesto en el artículo 52, letra c), puestos ambos en relación con lo previsto en la nueva Disposición Adicional Vigésima², añadida por el citado Real Decreto Ley al TRLET, opinamos que, además de las inevitables consecuencias económicas que, en forma de indemnización de 20 días por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades, según lo previsto en el artículo 53.1, letra b), del TRLET, tendría para el Ayuntamiento su utilización, dicha opción tampoco estaría exenta de problemas desde el punto de vista de la causa invocada como cobertura legal, si, como parece, la voluntad del Ayuntamiento es continuar con la prestación del servicio por otros medios.

En cualquier caso, y respondiendo más concretamente a la cuestión formulada por el Ayuntamiento, si finalmente éste decidiera, en el caso de que fuera legalmente posible, crear las plazas y convocar el correspondiente proceso selectivo, las actuales

² Disposición adicional vigésima. Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público.

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, 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 a que se refiere el artículo 3.1 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.

(*) Esta Disposición ha sido añadida por la Disposición Adicional Segunda del RD Ley 3/2012, de 10 de febrero, de Medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



trabajadoras para tener alguna opción de seguir conservando su actual puesto de trabajo no tendrían más remedio que someterse a las pruebas del citado proceso. Pues, en la actualidad dichas trabajadoras, pese al carácter indefinido de sus contratos, están en una evidente situación de provisionalidad, como lo estarían los contratados en régimen de interinidad, con los que han sido equiparados por la jurisprudencia mencionada con anterioridad. En tales circunstancias, las causas de extinción de la relación laboral serían las mismas que las previstas para los interinos en los artículos 10 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, y, por lo que a Castilla-La Mancha se refiere, el 9 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, anteriormente citadas. Pues bien, en virtud de los preceptos legales que acabamos de citar, si las actuales educadoras no fueran finalmente las seleccionadas para los respectivos puestos de trabajo del CAI, es evidente que la provisión reglamentaria de los mismos tras la celebración del aludido proceso selectivo habilitaría al Ayuntamiento para dar por extinguida sin más la actual relación laboral y, lo que es más importante, sin derecho a indemnización, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9.4 de la citada Ley 4/2011.

CUARTA

Las diversas cuestiones planteadas en tercer lugar por el Ayuntamiento han sido ya respondidas en parte en el párrafo último del punto anterior, no obstante, creemos conveniente reiterar que, en el caso de que finalmente se produjera el supuesto de hecho planteado por el Ayuntamiento, la baja de las dos educadoras actuales se produciría en el mismo momento y de forma simultánea a la toma de posesión de los dos candidatos seleccionados, previa cumplimentación de las respectivas diligencias de cese y toma de posesión. En cuanto al requisito del preaviso de quince días exigido por la legislación laboral y establecido en garantía del trabajador, entendemos que sí debería cumplirse desde el mismo momento en que sea conocido el resultado definitivo del proceso selectivo.

Por lo que se refiere a la concreta pregunta sobre la calificación del despido o resolución del contrato como procedente o improcedente una vez celebrado el mencionado proceso selectivo, además de recordar que dicha calificación es una potestad exclusiva del orden jurisdiccional social, en caso de que el trabajador



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



presentara la correspondiente demanda, hay que decir también que, dado el supuesto planteado, no se trataría estrictamente de un despido, sino de un cese en la actividad laboral producido como consecuencia del cumplimiento de una de las causas previstas expresamente en el artículo 9 de la mencionada Ley 4/2011, de 10 de marzo.

Es cuanto me corresponde informar al respecto, advirtiéndolo expresamente a los destinatarios del presente Informe que las opiniones vertidas en el mismo se someten a cualesquiera otras mejor fundadas en derecho, ya que no pretenden, en modo alguno, sustituir o suplir el contenido de aquellos otros Informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente deban emitirse para la válida adopción de los acuerdos.

Toledo, 23 de marzo de 2012