



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



El Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de... solicita mediante escrito de fecha 24 de septiembre 2013, y registro de entrada en Diputación el 26 de septiembre, se emita Informe Jurídico por parte de este Departamento *en relación con la voluntad del Ayuntamiento de reducir el gasto en materia de personal para lo cual pretende iniciar expedientes de extinción de contratos mediante despido de cuatro empleados públicos sujetos al régimen laboral caso no pudiera llevarse a cabo jubilación anticipada en algunos de ellos.* Con el escrito de petición de Informe se acompaña una completa documentación de cada uno de los trabajadores afectados, interesando consultas individuales de cada uno de los supuestos planteados.

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.- Las cuatros contratos laborales a que se refiere el escrito del Alcalde tienen algunas características comunes, por lo que antes de contestar de manera individualizada a cada de las cuestiones específicamente solicitadas, consideramos conveniente realizar una reflexión general con el fin de encauzar debidamente el fondo del asunto, que es la extinción de los contratos de personal laboral del Ayuntamiento y las indemnizaciones, en su caso, que procedan.

Se constata en los cuatros supuestos objeto de nuestro estudio la existencia de un encadenamiento sucesivo de contratos temporales de diversos tipos, de tal manera que en todos ellos las relaciones laborales que los liga al Ayuntamiento han sido superiores a veinticuatro meses dentro del periodo de treinta meses y, además, el no haberse seguido el procedimiento legal establecido para su provisión, lo que conlleva un evidente fraude



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



ley. Dichas circunstancias determinan que a dicho personal laboral se le califique como de indefinido no fijo o "indeterino" (en la jerga administrativa) tanto por la jurisprudencia como por la doctrina científica. Determinación que sirve para distinguirlo del personal laboral fijo que es aquel que ha ingresado en la función pública a través de procedimientos de selección con las garantías de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad. La base legal en que se basa esta doctrina tiene su fundamento en el apartado 3 del artículo 15 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 (en adelante ET) que dispone que se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de Ley.

Bien es cierto que hay que tener en cuenta que el Ayuntamiento al ser una Administración Pública, no opera de manera autónoma la voluntad de las partes, pues la relación laboral tiene carácter estatutario. Por ello, para reconocer formalmente la condición de indefinido, no fijo, se precisará una reclamación previa del trabajador y una declaración formal suficientemente justificada de la Administración y/o una Sentencia al respecto. Sin embargo, a efectos prácticos que sirva de guía para el análisis objeto de éste informe jurídico, tendremos en cuenta la determinación de indefinidos no fijos en los cuatros casos, dos de ellos ya declarados por la Tesorería General de la Seguridad Social (en adelante TGSS).

Por lo tanto, una primera conclusión es que los cuatros supuestos reúnen las características para su calificación como personal laboral indefinido no fijo, al darse en todos ellos una concatenación de sucesivos contratos temporales que ha conllevado una relación laboral con el Ayuntamiento superior a veinticuatro meses dentro del periodo de treinta meses, aunque formalmente no lo sean.

Además, por los antecedente que se acompañan, en ninguno de ellos se ha seguido el preceptivo procedimientos de selección, circunstancia ésta última que a los efectos que interesa en éste informe nada afecta, en cuanto que prima, entre otras, la ejecutividad y la presunción de validez de los actos administrativos (artículos 56 y 57 de



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (en adelante LRJPAC)).

SEGUNDO.- Sentado lo anterior, decir que lejos quedan numerosas sentencias de diversos Tribunales de Justicia 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 *«porque la justificación de la existencia de unos y de otros responde a una misma causa y necesidad»*.

Esta doctrina jurisprudencial sostiene que cuando se procede a la cobertura reglamentaria del puesto de trabajo ocupado por un trabajador laboral indefinido nace la causa de extinción del contrato del artículo 49, 1, b) del ET, es decir, por causas consignadas válidamente en el contrato, y en consecuencia, no es preciso acudir al cauce de los despidos objetivos, ni generan derecho a la indemnización ni salarios de tramitación para el trabajador.

Pero es más, los Autos del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª, de 19 julio 2006; de 4 de marzo 2010 y de 7 de octubre 2010) llegan a admitir la posibilidad de extinguir el contrato de un trabajador laboral indefinido no fijo por la simple amortización de la plaza ocupada, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

TERCERO.- Sin embargo, ésta doctrina que posibilita a las Administraciones Públicas (al Ayuntamiento entre otras) que puedan extinguir los contratos del personal laboral indefinido no fijo –repetimos que como tales y a efectos prácticos se han de considerar los cuatros supuestos que se nos ha plantado–, por la simple amortización de la plaza ocupada como si de una interinidad por vacante se tratara y sin indemnización, es decir, sin necesidad de acudir al despido objetivo de los artículo 51 y 53 del ET,



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



solamente lo hemos expuesto para dejar constancia de ella a resultas de lo que nuestro Alto Tribunal pueda pronunciarse algún día a la vista de la nueva regulación legal vigente.

Además, también puede argumentarse lo contrario, como hacen algunas sentencias, que sostienen que la amortización es un supuesto distinto de la cobertura de la plaza y que, por tanto, resultaría aplicable el régimen del ET propio de los despidos objetivos con indemnización, rechazando también su asimilación con el contrato de interinidad para no aplicar una analogía en perjuicio del trabajador. Éste criterio considera necesario tramitar expediente de despido objetivo para proceder a la extinción de la relación laboral indefinida no fija.

En definitiva, en la actualidad nos encontramos a la espera de la jurisprudencia – fijando doctrina legal– que se dicte sobre supuestos de extinción de contratos indefinidos no fijos tras la vigencia del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (en adelante RD-ley 3/2012), que introduce la novedosa Disposición Adicional 20 en el Estatuto de los Trabajadores, que constituye la base legal vigente que posibilita al Ayuntamiento para proceder a la extinción de los contratos laborales por causas objetivas o también llamado despido objetivo, que es el cauce a seguir que aconsejamos a los supuestos planteados en el escrito del Alcalde.

CUARTO.- Vivimos momentos muy difíciles como se constata en el escrito del Alcalde, donde se deduce que su Ayuntamiento -como los ayuntamientos en general- atraviesan una situación de crisis económica y financiera que obliga a adoptar, entre otras medidas, supresiones de servicios y recortes que conllevan la de prescindir de personal para reducir gastos.

Por eso, no son pocos los ayuntamientos que han decidido aplicar el argumento antes indicado de asimilar al interino el laboral indefinido, adoptando acuerdos de amortizar los puestos o plazas que ocupaban estos empleados para extinguir su relación sin que mediara expediente de despido y sin indemnización.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



El caso más significativo por la incidencia que ha tenido en el mundo local es el del Ayuntamiento de Parla que siguió este camino y con el mismo argumento. Hace unos meses adoptó el acuerdo de amortizar más de cincuenta puestos de trabajo, extinguendo la relación laboral de los empleados indefinidos no fijos que los ocupaban. Pues bien, la Sentencia T.S.J. Madrid 712/2012 de 29 de octubre confirma la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid en fecha 20-2-12, que falló en contra del Ayuntamiento a quien obliga a la tramitación del correspondiente expediente de regulación de empleo. La sentencia que tiene una sólida motivación y fundamentación jurídica, sostiene que no es posible la extinción de un contrato laboral por causas objetivas, como ocurre cuando se amortiza una plaza, sin el correspondiente expediente de regulación (por tratarse de un colectivo), conforme al Estatuto de los Trabajadores y sin indemnización al trabajador, argumentos que son extrapolables a los supuestos aquí analizados, si bien serían despidos individuales.

Así, la sentencia a la que hacemos referencia, después de resolver sobre la competencia del orden social para conocer de la modificación de la relación de puestos de trabajo (se estaba en la creencia de la competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa), analiza las consecuencias que han de tener para el trabajador su cese por la amortización de la plaza. Señala después que el contratado indefinido, que no fijo, se asimila al contrato de interinidad, ambos finalizan con la provisión definitiva de la plaza, y, en ambos casos, su provisión supone el cese de su relación laboral.

Sin embargo, en el caso que trata de una trabajadora del Ayuntamiento que no ha cesado por la provisión de la plaza sino por su extinción mediante amortización de la plaza, como medida para afrontar la mala situación económica del Ayuntamiento es lo que ha dado lugar a su cese. Argumentando la sentencia que ha concurrido una causa objetiva para cesar a la trabajadora, y como tal causa en el marco laboral, ha de tratarse dicho cese. Es decir, conforme a lo previsto en el artículo 49,1, i) del ET y con la correspondiente indemnización de 20 días por año trabajado. Además tratándose de un colectivo de 56 personas como en el caso que nos ocupa, es preciso acudir al



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



correspondiente expediente de regulación, conforme a lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. Cosa que no hizo el Ayuntamiento, seguramente por entender, como están entendiendo otros, que a los efectos del cese de un trabajador por amortización de la plaza ha de darse el mismo tratamiento al interino que al indefinido no fijo. Es decir que se trata de una finalización de contrato y no a una extinción por voluntad de una parte, el Ayuntamiento.

QUINTO.- Por lo tanto, antes de comenzar a contestar a las preguntas planteadas, dejar por sentado que respecto a los cuatros laborales, el cauce que aconsejamos seguir al Ayuntamiento -en su caso- es el del despido objetivo en base a la Disposición Adicional Vigésima del ET incorporado por el RD-ley 2/2013, que conlleva tramitar los correspondientes expedientes de extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción recogidas en el artículo 51 del ET, causas objetiva de extinción que al tratarse de una Administración Pública han de quedar suficiente y adecuadamente motivadas y explicadas, pues no son pocas las sentencias que por no llevarse a cabo se ha declarado despido improcedente nulo.

Dado que la extinción pretendida afecta a cuatro contratos, 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 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.



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



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.- Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones se procede a continuación a contestar de manera concreta y singularizada a las numerosas cuestiones planteadas en el escrito del Alcalde.

Supuesto de la trabajadora D^a...

Consta una sucesión de diversos contratos temporales, iniciándose la relación laboral el tres de marzo de 2003 hasta la fecha, en consecuencia, si bien no existe declaración formal se ha de considerar como personal laboral indefinido no fijo.

En la actualidad es delegada sindical del personal laboral del Ayuntamiento y dicha circunstancia le otorga un derecho de preferencia de permanencia en la empresa sobre los trabajadores que no son representantes, pero sí podría ser despedida en caso de despido por causas objetivas que aconsejamos seguir, es decir, económicas, técnicas, organizativas o de producción, pero NO sería posible en el caso de las restantes causas objetivas. No obstante, no se está ante un derecho absoluto respecto de todos los



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



trabajadores del Ayuntamiento sino de los trabajadores que desempeñen funciones similares y tengan la condición de indefinido no fijo, pues los fijos como ya hemos dicho tiene preferencia sobre los no fijos (artículo 51.1 párrafo final del ET en la redacción dada por el Disposición Adicional Vigésima del RD-ley 3/2012).

Además de la preferencia de permanencia como delegada sindical, la protección que otorga el ET a los representantes sindicales consiste en tener la opción entre readmisión o indemnización y en ambos casos salarios de tramitación en caso de despido improcedente.

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. Aconsejamos al Ayuntamiento, previo informe de la Secretaria-Intervención, proceda a concretar la causa/s más adecuada/s, para lo cual se puede tener en cuenta las consideraciones que se han descrito anteriormente.

Sobre la solicitud de relación de documentos, preaviso y pie de recurso, indicar que adjunto al informe se remite modelo de expediente completo. No obstante y como guía para los siguientes casos a analizar posteriormente, 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 de la trabajadora 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



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



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.

Supuesto del trabajador D...

Consta una sucesión de diversos contratos temporales, iniciándose la relación laboral el 10 de diciembre de 2008 hasta la fecha, también consta declaración formal de calificación de personal laboral indefinido no fijo por la Tesorería General de la Seguridad Social el 13 de abril de 2011.

En cuanto al procedimiento, causas de despido y relación de documentos, consideramos válidos a éste supuesto lo anteriormente señalado al respecto y el modelo de expediente que se acompaña.

Sobre la posibilidad de no renovar una vez finalice el contrato en vigor el día 31 de diciembre de 2013 por ser la fecha de su terminación, consideramos que el trabajador está amparado por los derechos de ser personal indefinido tal y como se ha argumentado en éste informe, declaración formal que podría ser ratificada judicialmente caso se solicitara por el interesado, y en consecuencia podría ser declarado como despido improcedente.

Por último, en cuanto a la indemnización, si se declara improcedente el despido y ordenara el pago de la indemnización legalmente establecida, es donde se produce uno de los mayores cambios con la reforma que introduce el RD-ley 3/2012, ya que para los nuevos contratos indefinidos firmados a partir del 12 de febrero la indemnización pasará en términos generales de ser 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades a 33 días por año trabajado con 24 mensualidades.

Para los contratos vigentes con anterioridad, como es el caso que analizamos, a la reforma se aplicará un doble cómputo de la indemnización: la parte trabajada antes del



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



12 de febrero se calculará con los 45 días y la posterior con 33 días. Si bien, estos contratos tendrán un tope indemnizatorio de 720 días. Si superan esta cuantía con los años trabajados antes de la reforma se les respetará este exceso hasta las 42 mensualidades, sin aumentar la indemnización por la parte trabajada después de la reforma y hasta el momento del despido.

Supuesto del trabajador D...

Según los antecedentes facilitados queda constancia de una sucesión de diversos contratos temporales, iniciándose la relación laboral el 11 de septiembre de 2006 hasta la fecha, también consta declaración formal de calificación de personal laboral indefinido no fijo por la Tesorería General de la Seguridad el 14 de septiembre de 2010.

La primera cuestión que formula el Alcalde en su escrito hace referencia a la posibilidad de iniciar expediente de jubilación anticipada del citado trabajador.

Decir que la jubilación anticipada ha sufrido importantes cambios restrictivos como ya apuntaba en su exposición de emotivos el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo (en adelante RD-ley 5/2013). Los requisitos para acceder a la jubilación anticipada por voluntad del interesado según el artículo 6 que da una nueva redacción al apartado 1 del artículo 5 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (en adelante Ley 27/2011), son los siguientes:

1º. Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la Disposición Transitoria 20ª del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social -TRLSS-, sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refiere el apartado anterior.

La fecha de nacimiento del citado trabajador es el día 25 de julio de 1950, tiene pues 63 años y casi tres meses de edad. Desconocemos los periodos totales de cotización



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



de trabajador a la Seguridad Social, pues solamente existen datos en relación con su relación laboral con el Ayuntamiento, debemos entender, en todo caso, que cumple con el citado requisito de edad para jubilarse anticipadamente o lo va a cumplir en los próximos días pues el requisito estaría establecido como máximo en 63 años y tres meses.

2º. Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 35 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

Éste requisito es imposible de determinar pues no disponemos de la vida laboral completa del trabajador. Si nos atenemos al comienzo de la relación laboral con el ayuntamiento que fue el 11 de septiembre de 2006 y si ésta constituyera su vida laboral completa, es evidente que no cumple el período mínimo de cotización efectiva de 35 años.

Por lo que respecta a la cuantía de la pensión a percibir a la vista de la imposibilidad de su determinación en caso cumpliera el período mínimo de cotización efectiva de 35 años, señalar las reglas generales aplicables que son:

a) El importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

Aconsejamos al Ayuntamiento o al interesado consulte con la TGSS dicha circunstancia, pues disponen de toda la información necesaria y podrá facilitarla si se solicita.

b) La pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la Disposición Transitoria 20ª TRLSS, de una serie coeficientes en función del período de cotización acreditado. Dichos coeficientes son:



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



"1º Coeficiente del 2 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.

2º Coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.

3º Coeficiente del 1,750 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.

4º Coeficiente del 1,625 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses".

Finaliza el citado artículo 5 de la Ley 27/2011 señalando que:

"A los exclusivos efectos de determinar dicha edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima.

Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo".

En cuanto al procedimiento para llevar a cabo la jubilación anticipada en caso cumpliera con los requisitos, se iniciará mediante solicitud del trabajador, se tendrá que cumplimentar el protocolo establecido al efecto por la Tesorería General de la Seguridad Social, y el Alcalde dictará resolución declarando la jubilación anticipada del trabajador.

Por último, caso no se instara la jubilación anticipada y se procediera a la no renovación del contrato en vigor el día 15 de marzo de 2014 por ser la fecha de su terminación y la determinación de la indemnización que procediera en éste supuesto, remitimos a lo dicho respecto del trabajador D..., pues también estaría amparado por los derechos de ser personal indefinido ya que tal declaración formal podría ratificarse judicialmente y, en definitiva, podría ser resuelto como despido improcedente.

Supuesto del trabajador D...



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



Sobre todas la aseveraciones de la falta de procedimiento de ingreso y la no existencia de plaza en la Plantilla anexa al presupuesto, decir una vez más que a los efectos que interesa en éste informe cual es la valoración jurídica de la voluntad del Ayuntamiento de extinguir el contrato laboral, debido a la necesidad que tiene el Ayuntamiento de reducción de gastos de personal, lo importante es la constatación de la existencia de una relación laboral sujeta por lo tanto a la jurisdicción laboral. De aquí que no se valore la inexistencia de procedimiento de selección ni la plaza en la plantilla de personal anexo al Presupuesto pues estas actuaciones administrativas no son determinantes a estos efectos que interesan en éste informe.

Lo importante es la existencia de una relación laboral y la determinación jurídica como personal laboral indefinido no fijo de éste trabajador, debido a la concatenación de contratos existentes desde 13 de noviembre de 1995 a la fecha, aunque no exista declaración formal como tal, declaración que en su caso consideramos que judicialmente se le reconocería por cumplir los requisitos que la jurisprudencia viene determinando. Nos remitimos, pues, a las consideraciones anteriormente expuestas al respecto en éste informe.

En cuanto a las consultas específicas interesadas sobre éste trabajador relacionadas con la posibilidad de iniciar expediente de jubilación anticipada, procedimientos, indemnizaciones, caso de no renovación del contrato, visto que la fecha de nacimiento es el 11 de enero de 1950, siendo pues las circunstancias muy similares a las de D..., las consideramos extrapolables al citado trabajador.

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 4 de octubre de 2013