



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



El Alcalde–Presidente del Excmo. Ayuntamiento de (...), solicita, mediante escrito de fecha 27 de agosto de 2009 y registro de entrada en Diputación el día 28 del mismo mes, que por parte de este Departamento se emita Informe Jurídico sobre el deber de la Corporación Municipal de respetar una de las plazas de “*Educador/Animador de la Ludoteca Municipal*”, ocupada interinamente por una trabajadora –que accedió a la misma previa superación del correspondiente proceso selectivo- en tanto la titular de dicha plaza se halla en situación de excedencia voluntaria con reserva de su puesto de trabajo, encontrándose –sin embargo- convocado en la actualidad un segundo procedimiento selectivo para cubrir, de nuevo con carácter de interinidad, la misma plaza que aún viene siendo desempeñada, al día de hoy, por la antedicha empleada interina, ello por continuar en la situación descrita de excedencia voluntaria la titular de la misma.

De acuerdo con lo expuesto, a la vista del contenido del escrito de petición y de la documentación adjunta, procede emitir el siguiente,

INFORME

PRIMERO.-

De los antecedentes que, en resumida síntesis, acaban de describirse, han de destacarse algunos elementos que resultan cruciales para aclarar la cuestión que el Sr. Alcalde del Excmo. Ayuntamiento de (...) plantea en su consulta:

a) El Ayuntamiento de referencia parece contar en su plantilla, a la vista de la documentación remitida a esta Diputación, con dos puestos de trabajo correspondientes a personal laboral denominados “*Educador /Animador de la Ludoteca Municipal*”, cuyos titulares se encuentran en situación de excedencia voluntaria con reserva de sus puestos de trabajo.

b) De acuerdo con el Convenio Colectivo para el personal laboral de la Corporación Municipal antedicha, el cual, a la luz de la documentación citada, parece contener un Reglamento General de Bolsas de Trabajo; el año pasado, dada la necesidad de seguir prestando el servicio propio de la Ludoteca Municipal -abstracción hecha, como es lógico, de las circunstancias personales y laborales de los empleados municipales-, se aprobó por el Pleno Corporativo la convocatoria y las bases para la provisión con carácter



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

de interinidad y por el procedimiento de oposición, de las dos plazas anteriormente referenciadas, con el objeto, por tanto, de sustituir a los dos trabajadores titulares en situación de excedencia voluntaria con derecho a reserva de sus respectivos puestos de trabajo.

c) Fruto de este procedimiento selectivo –y por lo que aquí interesa- una de las plazas es ocupada por una trabajadora que, formando parte de la Bolsa de Trabajo mencionada, es contratada en fecha 20 de octubre de 2008.

d) El contrato de dicha trabajadora, cuya copia ha sido facilitada a este Departamento al objeto de elaborar el presente Informe, aparece calificado, en su cara principal, como *“contrato de trabajo de duración determinada, a tiempo parcial, de interinidad”*, si bien en el reverso del mismo, dentro de la cláusula sexta, no se especifica, como exige tanto la normativa de aplicación¹ como el propio el modelo oficial, que el contrato se celebra para sustituir a un trabajador (marcándose con una “equis” la casilla que concreta como causa la de *“sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo”*), señalándose expresamente –eso sí y por el contrario- en la cláusula tercera, que la duración del contrato se extenderá *“desde el 20 de octubre de 2008 hasta la cobertura de la plaza vacante por interinidad del titular de la misma, mediante proceso selectivo”*.

e) No habiéndose, a día de hoy, reincorporado los titulares de las plazas citadas y, en el caso de la plaza a la que se ciñe este Informe, pese a continuar la trabajadora a que se ha hecho referencia prestando sus servicios con aparente normalidad en la Ludoteca Municipal, se aprueba por el Pleno Corporativo, en fecha 23 de junio de

¹ En efecto, el **artículo 4.2.a) del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre**, al que haremos referencia más adelante, señala:

El contrato de interinidad tendrá el siguiente régimen jurídico:

a. *El contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.*

En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

También el **artículo 15.1.c) del ET** señala que podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, *“siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución”*.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

2009, la convocatoria, bases y programa para la provisión, por el procedimiento de oposición, de dos plazas de Educador /Animador de la Ludoteca Municipal con carácter de interinidad, produciéndose de hecho una situación que, al menos, puede ser calificada de anómala, al convocarse un procedimiento para cubrir de manera interina una plaza que ya está siendo desempeñada con carácter interino (y que, por tanto, al “*estar siendo desempeñada*”, no es una plaza vacante), sin que hayan cambiado, al menos en apariencia, las circunstancias que motivaron y legitimaron la selección de la primera interina que sustituye –recordemos- a la titular de la plaza, la cual permanece en la actualidad en situación de excedencia voluntaria con reserva de su puesto de trabajo.

SEGUNDO.-

Como consideración previa y sin ánimo de efectuar una referencia pormenorizada de la normativa que resulta de aplicación al personal laboral temporal de la Administración Local, hay que destacar el contenido de algunos preceptos legales. Así, el artículo 7 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP), señala: *“El 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”*. Tras definirse en el artículo siguiente los empleados públicos como aquellos que desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales, el EBEP clasifica los mismos –recogiendo la doctrina jurisprudencial sobre la materia- en funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal eventual y, finalmente, personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.

La citada norma, en su artículo 11, conceptúa el personal laboral como aquel que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas, pudiendo ser tal contrato, en función de su duración, fijo, por tiempo indefinido o temporal.

Por su parte, el artículo 177.2, párrafo segundo, del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL en lo sucesivo), aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, señala que el régimen del



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



personal laboral al servicio de las Entidades Locales será «*en su integridad, el establecido en las normas de Derecho Laboral*»²; es decir, el mismo que para el personal, de este carácter, que presta sus servicios a empresarios o asociaciones particulares, concretándose en el artículo 3³ del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (ET, en adelante), aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo, el sistema de fuentes que resulta de aplicación.

Centrándonos en los llamados contratos de interinidad por vacante, categoría a la que pertenece el contrato de la trabajadora que nos ocupa, éstos se regulan, de manera específica, en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, Real Decreto donde tales contratos se definen, como indica su artículo 4.1, como aquellos que son celebrados para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puestos de trabajo o «para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva».

De la propia definición contenida en la norma citada se extrae, de manera inevitable, una inicial conclusión que ya quedaba apuntaba en el punto PRIMERO del

² Lo cual no obsta, como sabemos, para que la objetividad, imparcialidad y servicio a los intereses generales en la Administración Pública justifique que su selección se someta a unos procedimientos selectivos que garanticen el cumplimiento de los requisitos de mérito, capacidad y publicidad.

³ **Artículo 3 ET:** Fuentes de la relación laboral.

1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

- a. Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- b. Por los convenios colectivos.
- c. Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.
- d. Por los usos y costumbres locales y profesionales.

2. Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar.

3. Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

4. Los usos y costumbres sólo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.

5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

presente Informe, y es que, si el contrato de Dña. (...) fue celebrado con el fin de sustituir a la titular de la plaza de “Educador /Animador de la Ludoteca Municipal” por encontrarse ésta en situación de excedencia voluntaria con reserva de su puesto de trabajo, y la citada empleada titular ni se ha reincorporado ni aún ha vencido el plazo para efectuar tal reincorporación, la finalidad del contrato de interinidad aún sigue dotándole de plena vigencia al mismo hasta que se produzca, de acuerdo con el artículo 46⁴ del ET y demás normativa de aplicación a la Corporación Local, el reingreso al puesto citado de la titular

⁴ Artículo 46 ET: Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



“originaria”, por así decirlo, del mismo, el vencimiento del plazo máximo a que se ha hecho referencia o la extinción del motivo que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo⁵.

TERCERO.-

La principal característica del procedimiento de selección de personal laboral temporal es la carencia de norma alguna que lo establezca, puesto que el artículo 103⁶, y el 91⁷ al que remite, ambos de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (en adelante, LRBRL), sólo establece la exigencia del respeto a los principios de igualdad de oportunidades, mérito y capacidad, sin que ni en el artículo 61 del EBEP ni en la disposición adicional 2ª del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, se haga alusión alguna al personal laboral temporal. Tampoco la aplicación supletoria del artículo 35⁸ del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de puestos de trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, nos da luz en cuanto al procedimiento a seguir, dado que nos remite a los criterios de selección que se determinen por el Ministerio para las Administraciones Públicas (hoy Ministerio de Política Territorial), criterios que en este caso habrán de fijarse por la Corporación, cosa que, correctamente, ya fue realizado –en este

⁵ Ver párrafo cuarto de la página siguiente.

⁶ **Artículo 103 LRBRL.**

El personal laboral será seleccionado por la propia Corporación atendándose, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 91 y con el máximo respeto al principio de igualdad de oportunidades de cuantos reúnan los requisitos exigidos.

⁷ **Artículo 91 LRBRL.**

1. Las Corporaciones locales formarán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

2. La selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

⁸ **Artículo 35 RGI:** Contratación de personal laboral no permanente.

1. Los Departamentos ministeriales podrán proceder a la contratación de personal laboral no permanente para la realización de trabajos que no puedan ser atendidos por personal laboral fijo, previo informe favorable de los Ministerios para las Administraciones Públicas y de Economía y Hacienda.

Dichos contratos se celebrarán conforme a los principios de mérito y capacidad, y ajustándose a las normas de general aplicación en la contratación de este tipo de personal laboral y de acuerdo con los criterios de selección que se determinen por el Ministerio para las Administraciones Públicas.

2. En cada Departamento existirá un Registro de Personal laboral no permanente.

Sus inscripciones y anotaciones deberán comunicarse, en todo caso, al Registro Central de Personal.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

caso- por el Excmo. Ayuntamiento de (...) a través del Reglamento General de Bolsas de Trabajo al que anteriormente nos hemos referido.

El sistema de «bolsas de trabajo» o «listas de espera» suele ser utilizado cuando las contrataciones son frecuentes a lo largo del año, pues ello permite objetivar la selección de una sola vez, materia que normalmente suele recogerse –como ocurre en la Corporación consultante- en los Convenios Colectivos y que ya se trate de norma pactada o de decisión de la Corporación, su establecimiento obliga a respetarlo en su utilización, aún cuando no quepa hablar de derechos adquiridos por los inscritos en las listas, sino de meras expectativas.

Todo ello aplicado al caso concreto que nos ocupa, nos lleva, una vez más, a la misma conclusión: hasta tanto la plaza de *“Educador /Animador de la Ludoteca Municipal”* se ocupe de nuevo por quien dispone de ella de manera definitiva, circunstancia que opera como condición extintiva, no procede dar el cese a la interina por término de la relación que le unía al Ayuntamiento. En otras palabras: una vez reintegrado a su puesto el trabajador con permiso, procedería dar el cese al interino al finalizar, esta vez sí, su relación laboral con la Corporación Local y expirar el propio objeto del contrato de interinidad.

Lo afirmado coincide plenamente con el contenido del artículo 4.2.b) del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, que señala que *“la duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo”*. A ello hay que añadir que el artículo 8.1.c) de la norma citada únicamente prevé, como causas de extinción del contrato de interinidad que nos ocupa, la reincorporación del trabajador sustituido, el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación o, finalmente, la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo, motivos todos estos que sí legitimarían la finalización de la relación laboral de la interina.

Considerando que, como se mencionaba en el punto PRIMERO del presente Informe, el propio contrato de la trabajadora recoge que su duración se extenderá *“hasta cobertura de la plaza vacante por interinidad del titular de la misma, mediante proceso selectivo”*, aunque esta redacción no sea del todo clara (quizás debería decir *“hasta cobertura de plaza vacante por excedencia voluntaria con reserva del puesto de trabajo de*



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

la titular de la misma”), sí parece derivarse, tanto de la lectura de tan confusas líneas como del resto del texto del contrato y demás documentación facilitada a esta Diputación, que estamos, como ya se ha dicho, ante un contrato de interinidad por vacante que quedará válidamente extinguido por las causas enumeradas en el anteriormente citado artículo 8.1.c) del Real Decreto 2720/1998, lo cual, llegado el momento, no requerirá ningún tipo de autorización administrativa o judicial ni habrá de conllevar el pago de indemnización alguna⁹.

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, sin que supla en modo alguno la contenida en otros Informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente se deban emitir para la válida adopción de los acuerdos.

Toledo, 8 de septiembre de 2009

⁹ No hay que olvidar que, entre las causas de extinción del contrato de trabajo, enumeradas en el artículo 49 del ET, se recoge, dentro de su primer apartado, tanto las causas consignadas válidamente en el contrato, como la “*expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato*”. En este último caso se añade: “*A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación*”.