



Diputación
de Soria

ASISTENCIA
TÉCNICA
A MUNICIPIOS

C/Caballeros, 17
42002 Soria
www.dipsoria.es
975101080

Con fecha 6 de noviembre tuvo entrada en esta Diputación Provincial escrito de la Presidencia de la Mancomunidad de ... por el que se solicita de este Servicio de Asistencia a Municipios informe jurídico relativo a la situación de la contratación laboral de un Agente de Desarrollo Local. El referido informe trae causa del hecho de que el actual contrato viene siendo subvencionado por la Junta de Castilla y León y, al parecer, esta subvención finalizará en fechas próximas.

ANTECEDENTES.-

La documentación aportada se resume en la siguiente:

1.- Escrito de 06/10/2005, dirigido al Servicio Público de Empleo y suscrito por el Presidente de la Mancomunidad y la Agente de Desarrollo Local por el que se rectifica el error padecido en el contrato suscrito con fecha 1 de enero de 2005, contrato de trabajo de duración determinada acogido a una subvención del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, cofinanciada por el FDE para la contratación de Agentes de Empleo y Desarrollo Local”, error consistente en haber fijado como fecha de finalización el 1 de octubre de 2005 cuando la fecha correcta era el 31 de octubre de 2005..

2.- Escrito de 14/10/2005, dirigido al Servicio Público de Empleo y suscrito por el Presidente de la Mancomunidad y la Agente de Desarrollo Local, por el que se comunica que “se ha prorrogado la subvención un año más y que, ambas partes han convenido prorrogar dicho contrato por ese mismo período, hasta el 31 de octubre de 2006”.

3.- Escrito de 31/10/2006, dirigido al Servicio Público de Empleo y suscrito por el Presidente de la Mancomunidad y la Agente de Desarrollo Local, por el que se comunica que “se ha prorrogado la subvención un año más y que, ambas partes han convenido prorrogar dicho contrato por ese mismo período, hasta el 31 de octubre de 2007”.

4.- Escrito de 31/10/2007, dirigido al Servicio Público de Empleo y suscrito por el Presidente de la Mancomunidad y la Agente de Desarrollo Local, por el que se comunica que “se ha prorrogado la subvención un año más y que, ambas partes han convenido prorrogar dicho contrato por ese mismo período, hasta el 31 de octubre de 2008”.

5.- De la documentación aportada se deduce que el contrato suscrito con fecha 1 de octubre de 2005 se da por finalizada con fecha 31 de octubre de 2008. Se acompaña copia de la baja de la trabajadora en la Seguridad Social con fecha 31/10/2008 y alta de fecha 28/11/2008.

6.- Copia del contrato de trabajo de duración determinada, de fecha 28/11/2008, inscrito en la Oficina de Empleo con fecha 02/12/2008, en el que consta:

- Que el trabajador prestará sus servicios como AEDL.



- Que la duración del contrato se extenderá desde el 28/11/2008 hasta el 27/11/2009.
- Que el contrato se celebra para la realización de la obra o servicio “Desarrollo Proyecto Creación de Empleo”.

7.- Escrito de 27/10/2009, dirigido al Servicio Público de Empleo y suscrito por el Presidente de la Mancomunidad y la Agente de Desarrollo Local, por el que se comunica que “se ha prorrogado la subvención un año más y que, ambas partes han convenido prorrogar dicho contrato por ese mismo período, hasta el 27 de noviembre de 2010”.

8.- Escrito de 27/10/2010, dirigido al Servicio Público de Empleo y suscrito por el Presidente de la Mancomunidad y la Agente de Desarrollo Local, por el que se comunica que “se ha prorrogado la subvención un año más y que, ambas partes han convenido prorrogar dicho contrato por ese mismo período, hasta el 27 de noviembre de 2011”.

9.- Escrito de 27/10/2011, dirigido al Servicio Público de Empleo y suscrito por el Presidente de la Mancomunidad y la Agente de Desarrollo Local, por el que se comunica que “se ha prorrogado la subvención un año más y que, ambas partes han convenido prorrogar dicho contrato por ese mismo período, hasta el 27 de noviembre de 2012”.

Con fechas 6 de noviembre, ampliado con otro de fecha 7 de noviembre, se presenta escrito suscrito por D. ..., en condición de vocal de la Mancomunidad ..., acompañando diversa documentación, parte de la cual ya fue aportada por la propia Mancomunidad y se relaciona en los apartados anteriores a la que se añade la siguiente documentación:

1.- Copia del Contrato inicial para el período 01/01/005 hasta el 01/10/2005.

2.- Fotocopia de la página 11 de un documento en cuya parte superior figura el título “Memoria a desarrollar por el AEDL: Creación de empleo en la Comarca ...”. En dicho documento, y en lo que parece se quiere resaltar, consta lo siguiente:

“Para la ejecución de este proyecto se estima una duración aproximada de seis años. No obstante, parece oportuno indicar que dada la naturaleza de los aspectos a tratar en el mismo resulta muy difícil concretar fechas. Hay que mencionar que la ejecución de los mismos va a depender mayoritariamente de factores externos que resulta difícil predecir”.

El informe que se emite parte tiene su fundamento en la documentación detallada más arriba, habiendo tomado en consideración igualmente la documentación aportada por el Sr.



NORMATIVA APLICABLE.-

- Constitución Española de 1978.
- 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 (E.T.).
- Ley 7/2007 por la que se aprueba el Estatuto Básico del empleo Público. (EBEP)
- Real Decreto legislativo 781/1986, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL).
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Teniendo en cuenta estos antecedentes se emite el presente;

INFORME JURÍDICO.-

Primero.- El personal laboral al servicio de las Entidades Locales.-

Parece oportuno, antes de abordar el caso concreto, tomar en consideración que, conforme establece el art. 11.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, “en función de la duración del contrato de trabajo, podrá ser:

- Temporal
- Por tiempo indefinido
- Fijo.

Trabajador temporal será aquél que tenga formalizado un contrato de trabajo en cualquiera de las modalidades de contratación con duración determinada.

Trabajador por tiempo indefinido será aquél que, habiendo sido inicialmente contratado con carácter temporal, mantenga su vínculo laboral más allá de la temporalidad inicialmente convenida o cuando ésta temporalidad se haya establecido en fraude de Ley.

Trabajador fijo será aquél que tenga formalizado un contrato de trabajo de esta naturaleza una vez superado un proceso selectivo convocado, específicamente, para este tipo de contratos.

En ningún caso cabe la posibilidad de que un proceso selectivo para una contratación de duración determinada desemboque en un contrato fijo. El contrato temporal sólo puede derivar en uno por tiempo indefinido. La fijeza en el puesto de trabajo en una Administración Pública requiere de la superación de un proceso selectivo convocado con esta específica finalidad.



Segundo.- La situación del puesto de Agente de Desarrollo Local de la Mancomunidad de ... una vez que se deje de recibir subvención para la retribución de dicho trabajador.-

De la información remitida por la Mancomunidad de ... se deduce que el problema que ahora se plantea tiene su origen, exclusivamente, en el hecho de que para el próximo ejercicio dicha Mancomunidad no va a contar con la subvención que durante los últimos años ha venido aportado la Junta de Castilla y León para este tipo de contrataciones.

Ante un problema así planteado lo que procede es que la propia Mancomunidad, mediante la decisión de sus órganos de gobierno, decida si la propia naturaleza de la Mancomunidad, sus fines, la experiencia de los últimos años, el coste económico, o cualquier otra consideración que se tenga por conveniente, aconseja, o no, el mantener un puesto de trabajo de Agente de Desarrollo Local, asumiendo íntegramente sus costes laborales.

Sólo a los órganos de gobierno de la Mancomunidad le corresponde pronunciarse sobre la anterior cuestión, sin que el presente informe deba formular ningún tipo de consideraciones sobre el particular.

Tercero.- Supuesto de que la Mancomunidad considere que, a falta de subvención, no procede mantener un puesto de trabajo de Agente de Desarrollo Local.-

En este caso, la Mancomunidad deberá de resolver su actual contrato de trabajo por alguno de los siguientes procedimientos:

a.- Considerar que el contrato en vigor es un contrato de duración determinada, con finalización el 27 de noviembre de 2012, tal y como ambas partes convinieron mediante escrito de 27/10/2011, dirigido al Servicio Público de Empleo y suscrito por el Presidente de la Mancomunidad y la Agente de Desarrollo Local por el que se comunicaba que *“se ha prorrogado la subvención un año más y que, ambas partes han convenido prorrogar dicho contrato por ese mismo período, hasta el 27 de noviembre de 2012”*.

La no prórroga de la subvención por parte de la Junta de Castilla y León tendría el carácter de finalización del contrato por finalización de la obra o servicio “Desarrollo Proyecto Creación de Empleo”, según se desprende del documento denominado “Memoria a desarrollar por el AEDL: Creación de empleo en la Comarca ...”, en cuya página 11, según ya sabemos, se establece que:

“Para la ejecución de este proyecto se estima una duración aproximada de seis años. No obstante, parece oportuno indicar que dada la naturaleza de los aspectos a tratar en el mismo resulta muy difícil concretar fechas. Hay que mencionar que la ejecución de los mismos va a depender mayoritariamente de factores externos que resulta difícil predecir”.



En este caso, deberá hacerse un preaviso de 15 días y poner a disposición de la trabajadora una indemnización de 8 días por año trabajado, de acuerdo con lo establecido en el art. 49 ET vigente en el momento de celebración del contrato.

Esta opción bien pudiera dar lugar a una demanda por despido improcedente que, de estimarse por el Juzgado de lo Social, ocasionaría una indemnización al trabajador de 45 días por año trabajado.

b.- Considerar que el contrato en vigor, aun cuando se suscribió como contrato de duración determinada, se ha transformado en indefinido por efecto de sus prórrogas sucesivas.

En este caso, lo que procede es que la Mancomunidad remita a la trabajadora carta de despido en la que, al amparo de lo dispuesto por el art. 56 del Estatuto de los Trabajadores, reconoce su improcedencia y, en consecuencia, de manera simultánea, se le ofrezca al trabajador la indemnización prevista en la Disposición Transitoria Quinta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del Mercado laboral, de 45 días por año de servicio, con indicación de la cantidad a la que asciende dicha indemnización, que se pondría a disposición de la trabajadora en el plazo de 48 horas, directamente o a través del Juzgado de lo Social de Soria.

c.- Dadas las circunstancias que concurren en el presente caso; en especial, las prórrogas sucesivas del contrato de duración determinada, cabe una alta probabilidad de que el contrato sea declarado indefinido por el Juzgado de lo Social, por lo que no debe descartarse la opción de reconocer dicho carácter indefinido y elevar la indemnización a 45 días por año trabajado.

Cuarto.- Supuesto de que la Mancomunidad considere que la existencia de un Agente de Desarrollo Local es necesaria, pudiendo mantener el puesto de trabajo con cargo, exclusivamente, al presupuesto de la Mancomunidad.

En este supuesto, lo que procede es que la Mancomunidad incorpore a su Relación de Puestos de Trabajo el de Agente de Desarrollo Local, precisando los requisitos para su desempeño y demás características del puesto.

La creación de dicho puesto de trabajo determina la obligación de su provisión con trabajador fijo, lo cual requiere de la oportuna convocatoria bajo los principios de publicidad, mérito y capacidad. No podrá suplirse esta convocatoria con la que, en su caso, dio origen al primitivo contrato de duración determinada.

Interesa precisar que, conforme tiene declarado el Tribunal Supremo en doctrina reiterada, "la ocupación definitiva y mediante un procedimiento reglamentario de selección, de la plaza



desempeñada en virtud del contrato temporalmente indefinido, hace surgir una causa de extinción del contrato. Esta causa tiene que subsumirse en las enunciadas genéricamente por el apartado b) del citado número 1 de artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores...”

En consecuencia, si en el procedimiento selectivo no fuera designada la persona que, en ese momento, desempeñe en virtud de contrato temporalmente indefinido el puesto de Agente de Desarrollo Local, la designación del seleccionado en el proceso selectivo será causa de resolución del contrato en vigor sin derecho a indemnización.

Se emite el presente informe sin perjuicio de otro mejor fundado en derecho.

En Soria a 8 de noviembre de 2012