

El Sr. Alcalde del Ayuntamiento de -----, solicita un informe jurídico relativo a la forma de proceder en relación con la contratación laboral temporal, por circunstancias de la producción, de un informador turístico.

ANTECEDENTES

En su escrito de petición de informe dirigido a este Servicio de Asistencia y Asesoramiento a Entidades Locales, el Sr. Alcalde del Ayuntamiento de ----- expone:

Por parte del Servicio de RRHH se pone en conocimiento de esta Alcaldía lo siguiente:

“PRIMERO.- En fecha 16/03/2022 se procedió a contratar a dos informadores turísticos con cargo a la subvención concedida por la Excm. Diputación para la contratación o mantenimiento de personal informador y dinamizador turístico en los Centros de Interpretación bajo la modalidad de contrato de trabajo temporal por circunstancias de la producción con una duración de 6 meses.

SEGUNDO.- Que en fecha 31/05/2022 causa baja por renuncia voluntaria uno de los trabajadores contratados.”

TERCERO.- La situación planteada suscita la duda sobre el procedimiento a seguir en cuanto a:

a) La posibilidad de sustituir al trabajador que renuncia ante el difícil encaje de la posible nueva contratación en ninguna de las modalidades contractuales en vigor.

b) La duración, en su caso, del nuevo contrato a suscribir y

c) La posibilidad de renovación de los contratos firmados o firmar un nuevo contrato con trabajadores diferentes una vez llegado a término los contratos actuales y hasta cubrir la totalidad del periodo subvencionable.”

Lo que traslado a esos Servicios Jurídicos a los efectos de que se emita informe sobre las cuestiones planteadas.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE”

CONSIDERACIÓN PREVIA

ÚNICA: Si bien la solicitud de informe nada dice al respecto, como cuestión previa, el ayuntamiento habrá de comprobar si, conforme a las bases de convocatoria de la subvención para contratar temporalmente a los informadores turísticos, cabe la posibilidad, o no, de sustituir al trabajador inicialmente contratado que presenta la renuncia voluntaria antes de la finalización del contrato.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA: En nuestro ordenamiento jurídico el contrato indefinido constituye la regla general de la que se apartan los supuestos tasados y específicamente diseñados por el legislador, caracterizados todos ellos por la nota de causalidad.

El artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores tras la nueva redacción otorgada por el artículo 1.3 del RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, dispone:

“1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.”

Según se indica en la documentación remitida por el ayuntamiento, el pasado día 16 de marzo de 2022 se realizan dos contrataciones temporales de informadores turísticos, por circunstancias de la producción, y con posterioridad, uno de los trabajadores causa baja por renuncia voluntaria el pasado día 31 de mayo de 2022.

Ante esta situación, hemos de partir de la premisa de que en la contratación inicial el ayuntamiento debió motivar las circunstancias de la producción que justificaban el recurso a la contratación temporal, resultando que la duración máxima de la misma puede extenderse como máximo 6 meses, en concordancia con lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 15 ET, que expresamente dispone (el subrayado es nuestro):

“2. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente



establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.”

SEGUNDA: Asimismo, de conformidad con lo indicado en el artículo 15.3 ET, el supuesto planteado no tiene encaje en la regulación existente para el contrato para la sustitución de persona trabajadora, que está pensado, en primer lugar, para sustituir a persona con derecho a reserva de puesto de trabajo; en segundo lugar, contempla la sustitución para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora; y finalmente, para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, supuesto que tampoco concurre en el caso planteado.

Así pues, en aplicación del citado artículo 15.2 ET, procederá una nueva contratación temporal con trabajador diferente, por circunstancias de la producción, especificando con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

En consecuencia, el nuevo contrato temporal a suscribir con un trabajador diferente, por circunstancias de la producción, podrá extenderse por el periodo que resta hasta que se cumpla la duración máxima que podía tener el primer contrato (16 de septiembre de 2022), si bien, como el nuevo contrato tendrá una duración inferior a la máxima legal permitida, conforme al artículo 15.2 ET, “podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima”, siempre que se acredite con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

De esta forma, vistos los anteriores antecedentes y consideraciones jurídicas, los que suscriben elevan la siguiente,

CONCLUSIÓN

ÚNICA: A expensas de que las bases de convocatoria de la subvención para contratar temporalmente informadores turísticos, indiquen o no, la posibilidad de sustituir a trabajadores, lo cierto es que aplicando el artículo 15 ET, procede un nuevo contrato con trabajador diferente, por circunstancias de la producción, acreditando con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Dicho contrato se extenderá por el periodo que resta hasta el cumplimiento de la duración máxima que podía tener el primero, si bien, al tener el nuevo contrato una duración inferior a la máxima legal permitida, conforme al artículo 15.2 ET, *“podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima”*, siempre que se justifique por el ayuntamiento la necesidad de la nueva contratación por circunstancias de la producción.