

El Sr. Alcalde del Ayuntamiento de -----, solicita un informe jurídico relativo a la forma de proceder en relación con la contratación temporal de trabajadores.

### **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:

**“D. -----, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de -----,**

**EXPONE:** *Este Ayuntamiento de conformidad con las Normas reguladoras del Plan Activa Empleo Local, publicado en el B.O.P. de Cáceres el día 28 de febrero de 2022 y Resolución de la Vicepresidenta segunda de 15 de marzo de 2022, aprobando la concesión de ayudas a distintos Ayuntamientos de la provincia y en aplicación de la Disposición Transitoria 4ª del Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de Diciembre, se procedió a la contratación por seis meses de un trabajador con cargo a dicho Plan Activa, con fecha de 3 de Febrero de 2022, cumpliendo el próximo 2 de agosto del actual.*

*En fechas recientes, por el SEXPE, se ha considerado el Plan Activa Empleo Local, dentro de las políticas de empleo y puede considerarse incluido entre las iniciativas susceptibles de aplicación de la Disposición Adicional novena del R.D.L. 3/2015, con el cual, los contratos pueden tener una duración de 12 meses.*

*En base a lo expuesto, se solicita informe sobre la posibilidad de prórroga de los contratos suscritos antes del 30 de Marzo de 2022, hasta un máximo de 12 meses o en caso contrario, la posibilidad de realizar nuevos contratos con los trabajadores en esta situación por otros 6 meses, de manera que cualquiera de las posibles soluciones mencionadas tengan encaje en el programa Activa Empleo Local a los efectos de justificación de las ayudas concedidas.*

-----, a 28 de Junio de 2022

EL ALCALDE

Fdo.- -----”

### CONSIDERACIÓN PREVIA

**ÚNICA:** Las normas reguladoras de la convocatoria de ayudas “*Plan Activa Empleo Local 2022*”, a la que hace referencia la solicitud de informe, establecen en su base sexta, en materia de gastos subvencionables, lo siguiente:

*“- Los gastos de Personal (capítulo I) incluirán las retribuciones del personal de NUEVA CONTRATACIÓN (contratos efectuados durante todo el ejercicio 2022). **El Ayuntamiento llevará a cabo dichas contrataciones de conformidad con la legislación vigente y, en especial, la actual reforma laboral dispuesta por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, responsabilizándose en exclusiva de todas las actuaciones realizadas y de los efectos que produzcan.**”*

Asimismo, indica dicha base sexta, al definir el plazo de ejecución, lo siguiente:

*“En relación con el plazo de ejecución, se admitirán como nuevas contrataciones, todas aquellas contrataciones realizadas a partir del 1 de enero de 2022. Las contrataciones podrán realizarse durante el presente ejercicio 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022. **En materia de contratación laboral, como ya indicado anteriormente, se habrá de estar a lo establecido en la actual legislación laboral, habida cuenta de las recientes modificadas introducidas por el legislador estatal, por lo que respecta a la duración de los contratos y a la tipología de los mismos.***

(...)

***Tanto la duración de los contratos como de la jornada laboral serán determinados por la Entidad Local según su conveniencia y oportunidad y, siempre teniendo en cuenta la actual legislación laboral.”***

Finalmente, de conformidad con lo indicado en la base quinta de la convocatoria, el ayuntamiento debe ***“comunicar el inicio del/de los contrato/s mediante certificación emitida por el/la Secretario/-a Interventor/-a en el que se indique la FECHA DE COMIENZO DEL CONTRATO Y LA FECHA DE FINALIZACIÓN.”***

Así pues, las bases reguladoras de esta convocatoria no explicitan nada sobre la duración de los contratos temporales, remitiéndose expresamente al régimen jurídico instaurado por la legislación vigente y, en especial, por la actual reforma laboral dispuesta por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, de manera que el ayuntamiento habrá de cumplir la misma por lo que respecta a la duración de los contratos y a la tipología de los mismos, responsabilizándose en exclusiva de todas las actuaciones realizadas y de los efectos que produzcan.

### **CONSIDERACIONES JURÍDICAS**

**PRIMERA:** La solicitud de informe indica de forma precisa que el pasado día 3 de febrero de 2022, el ayuntamiento procedió a realizar una contratación laboral temporal, en el marco del Plan Activa Empleo Local 2022, ***“por seis meses... cumpliendo el próximo 2 de agosto del actual.”***

En consecuencia, ese contrato temporal se extingue al llegar el plazo de seis meses contemplado en el propio contrato.

A partir de ese momento, con la legislación laboral vigente (reforma laboral) resulta que el contrato de trabajo, tras la modificación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto-ley 32/2021, se presume concertado por tiempo indefinido.



Por esta razón, sólo podrá acudir a un contrato temporal, de duración determinada, por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora; debiendo justificar la causa de la temporalidad. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad es necesario que se especifique 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.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no puede ser superior a 6 meses (excepto si el convenio colectivo de ámbito sectorial recoge la ampliación de 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.

Dado que las circunstancias indicadas no concurren en el supuesto planteado, lo anteriormente expuesto justifica que no exista base jurídica para acudir a la prórroga del contrato temporal, por lo que a partir de la extinción del mismo, el ayuntamiento, en función de las necesidades de personal que tenga, y según su conveniencia y oportunidad (como dice la base sexta del Plan Activa), podrá acudir al contrato laboral temporal por circunstancias de la producción, justificando, como se ha indicado, la causa de la temporalidad.

Ahora bien, en cuanto a la posibilidad de que ese nuevo contrato recaiga sobre la misma persona, es preciso indicar, en primer lugar, que las bases nada dicen al respecto, y en segundo lugar, existe el riesgo de incurrir en un abuso de temporalidad. Al respecto, existe jurisprudencia reiterada, ya anterior a la entrada en vigor de la reforma laboral, resultando particularmente gráfica la STS núm. 740/2018, de 11 de julio de 2018 (rec. 2131/2016).

En consecuencia, el ayuntamiento deberá valorar la conveniencia de utilizar esta fórmula, entendiendo los firmantes más oportuno formalizar un nuevo contrato con otro trabajador, atendiendo al artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), para

determinar, de entre las modalidades de contratación temporal (circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora), la más conveniente para la satisfacción de las necesidades municipales.

Ello es así porque no es posible encuadrar el supuesto planteado entre las excepcionalidades que permiten contrataciones de duración máxima superior a seis meses, que son concretamente:

- Los contratos de duración determinada asociados a la estricta ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia), a los que se refiere la disposición adicional 5ª del Real Decreto-ley 32/2021.
- Los contratos de duración determinada que resulten necesarios para la ejecución de carácter temporal cuya financiación provenga de fondos de la Unión Europea (disposición adicional 5ª del Real Decreto-ley 32/2021).
- Y los contratos para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral en el marco de los programas de activación para el empleo previstos en el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo (disposición final 2ª del Real Decreto-ley 32/2021).

**SEGUNDA:** Por otra parte, la disposición final 2ª del Real Decreto-ley 32/2021, introduce una nueva disposición adicional novena en el TRLE, a la que hace alusión la solicitud de informe, que contiene una excepción al régimen general previsto en el artículo 15 ET, y como tal debe interpretarse de forma restringida.

De esta forma, el TRLE no se refiere a los planes de empleo arbitrados por las entidades locales. Es más, incluso su artículo 3, que lleva por título “*Planificación y ejecución de la política de empleo,*” reserva al Estado la coordinación de la política de empleo, atribuyendo el apartado 2º de dicho artículo a las comunidades autónomas “*el desarrollo de la política de empleo, el fomento*



**DIPUTACIÓN DE CÁCERES**  
SERVICIO DE ASISTENCIA Y ASESORAMIENTO  
A ENTIDADES LOCALES

*del empleo y la ejecución de la legislación laboral y de los programas y medidas que les hayan sido transferidos.”*

En consecuencia, dado que el ámbito de aplicación de la disposición adicional novena del TRLE se limita expresamente a los programas de activación para el empleo previstos en el propio TRLE, los planes de empleo de ámbito local no parecen poder subsumirse en el ámbito de aplicación de la citada disposición adicional novena del TRLE, interpretada “*según el sentido propio de sus palabras*” (tal como establece el artículo 3.1 del Código Civil) dado que estos contratos sólo caben “*en el marco de los programas de activación para el empleo previstos en este texto refundido de la Ley de Empleo*”, que, como se ha indicado, no contempla los planes de empleo articulados por entidades locales.

**TERCERA:** Siendo el criterio de los que suscriben el arriba indicado, no obstante, parece oportuno dejar constancia de la postura divergente que mantiene a este respecto la Secretaría General del Servicio Extremeño de Empleo (SEXPE), según la cual, el Plan Activa Empleo Local es claramente una política de empleo.

En este sentido, conforme a este criterio, se entiende que sería de aplicación la disposición adicional novena del TRLE, que permite a las entidades locales “*realizar contratos para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral en el marco de los programas de activación para el empleo previstos en este texto refundido de la Ley de Empleo, cuya duración no podrá exceder de doce meses*”. Por ello, según mantiene la Secretaría General del SEXPE, el origen local de un plan de empleo (bien sea provincial o municipal) no determina su exclusión del ámbito de la citada disposición adicional novena del TRLE, y si el ayuntamiento optara por un nuevo contrato, podría formalizarlo por un máximo de doce meses, al amparo de dicha disposición adicional novena.

De esta forma, vistos los anteriores antecedentes y consideraciones jurídicas, los que suscriben elevan las siguientes,

## **CONCLUSIONES**

**PRIMERA:** Cuando llegue la fecha de finalización del contrato temporal, dicha contratación se extinguirá, y a partir de ese momento, en aplicación de la legislación laboral vigente, el ayuntamiento podrá articular alguno de los mecanismos de contratación temporal previstos en el artículo 15 del ET (circunstancias de la producción o sustitución de persona trabajadora), sin que a nuestro leal saber y entender, resulte posible prorrogar la contratación temporal inicial.

Asimismo, deberá considerar la conveniencia de realizar la contratación con el mismo trabajador, habida cuenta de la posibilidad de incurrir en abuso de temporalidad, considerando los firmantes más conveniente llevar a cabo un contrato temporal con otro trabajador distinto.

**SEGUNDA:** La disposición adicional novena del TRLE limita expresamente su aplicación a los programas de activación para el empleo previstos en el propio TRLE, que se refiere exclusivamente a los de ámbito estatal y autonómico. Por tanto, la interpretación de la citada disposición adicional novena “*según el sentido propio de sus palabras*” (tal como señala el artículo 3.1 del Código Civil) impide aplicar la misma a los planes de empleo de ámbito local, como el Plan Activa Empleo.

Sin perjuicio de lo expuesto anteriormente, que constituye el criterio de los firmantes, se deja aquí constancia de la postura al respecto de la Secretaría General del SEXPE, conforme a la cual la disposición adicional novena podría aplicarse a los planes locales de empleo, siempre que se trate claramente de políticas de empleo.