



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

El Sr. Alcalde del Ayuntamiento de _____, solicita un informe jurídico relativo a la forma de proceder ante el próximo vencimiento del contrato laboral de la persona actualmente contratada como Administrativa, a través de subvención concedida por la Diputación de Cáceres.

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:

“ _____, como alcalde de la localidad de _____.

Visto que el 20 de octubre queda vacante el puesto de Secretaría-Intervención y no tenemos fecha exacta de incorporación del nuevo Secretario.

Visto que el próximo 21 de noviembre de 2023 finaliza el contrato de la persona que actualmente tenemos contratada como Administrativa en este Ayuntamiento con la subvención que otorga la Diputación de Plan de Empleo para Ayuntamientos y Entidades Locales Menores 2023.

Solicitamos informe sobre cómo proceder a cubrir este puesto o sobre la posibilidad de una ampliación del contrato a la actual trabajadora.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRONICAMENTE”

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA: El marco normativo establecido tras la entrada en vigor del RD-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, supone una profunda modificación de las prácticas que hasta ahora venían siendo habituales por parte de las entidades locales en materia de contratación temporal, dada la apuesta decidida que por el empleo estable adopta la reforma indicada.

Así las cosas, en el marco del Plan de Empleo para Ayuntamientos y Entidades Locales Menores para 2023, de la Diputación de Cáceres, el Ayuntamiento de _____ suscribe un contrato laboral temporal, para el desempeño de las funciones de administrativa con una trabajadora, que comprende el período que va desde el 22 de mayo de 2023 hasta el 21 de noviembre de 2023, según indica el propio contrato, en concordancia con las bases de convocatoria del citado Plan de Empleo de la Diputación, que igualmente, indica de forma inequívoca que la duración de los contratos celebrados en el marco de dicho Plan, tendrán una duración máxima de 6 meses.

Por otra parte, el contrato de trabajo contiene una cláusula en la que se dice expresamente que la relación laboral no está sujeta a convenio colectivo.

En consecuencia, conforme al marco normativo aplicable no resulta posible llevar a cabo ningún tipo de ampliación del contrato a la actual trabajadora, cuya relación laboral con el ayuntamiento se extinguirá el próximo día 21 de noviembre de 2023.

Por tanto, a la vista de la redacción actual del artículo 15 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, llevada a cabo por la denominada reforma laboral, dado que las dos únicas modalidades de contratación temporal previstas en dicho artículo son el contrato temporal por circunstancias de la producción (que requiere: “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”) y el contrato de sustitución de persona trabajadora, supuestos que no encuentran encaje en la situación planteada en el Ayuntamiento de _____, lo



procedente será que el ayuntamiento lleve a cabo un nuevo procedimiento selectivo para personal laboral temporal, con funciones de administrativo, en el marco de lo que la disposición final 2ª del RD-ley 32/2021, de la reforma laboral, que introduce una nueva disposición adicional 9ª en el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el RDLeg 3/2015, de 23 de octubre, de manera que:

“1. Las Administraciones Públicas y, en su caso, las entidades sin ánimo de lucro podrán 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.”

A ese proceso selectivo que habrá de desarrollarse conforme a los principios de igualdad, mérito y publicidad podrá concurrir, junto al resto de aspirantes, la persona que haya estado contratada hasta el 21 de noviembre de 2023.

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

CONCLUSIÓN

PRIMERA Y ÚNICA: El contrato laboral temporal suscrito con la trabajadora se extingue el próximo día 21 de noviembre de 2023, sin que de conformidad con el marco normativo vigente, sea posible llevar a cabo ampliación o prórroga del mismo.

En consecuencia, el Ayuntamiento de _____ habrá de llevar a cabo un nuevo proceso selectivo de personal laboral, en el marco de los programas de activación para el empleo, que contempla el texto refundido de la Ley de Empleo, tras la modificación del mismo por la disposición final 2ª del RD-ley 32/2021, de la reforma laboral. Ningún impedimento legal habría para que a ese nuevo proceso selectivo concurriera la trabajadora que estuvo contratada hasta el día 21 de noviembre de 2023.