



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

El Sr. Alcalde del Ayuntamiento de _____, solicita un informe jurídico relativo a la posibilidad de prórroga de contrato de personal laboral temporal.

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:

“SOLICITUD INFORME SAAEL

ASUNTO: PRORROGA CONTRATO PERSONAL LABORAR SELECCIONADO POR CONCURSO OPOSICIÓN Y DURACIÓN DE CONTRATO 6 MESES

ANTECEDENTES:

- 1.- Con fecha 15/12/2023 se inicia proceso selectivo personal laboral como ordenanzas
- 2.- Con fecha 20/12/2023 se aprueban las bases de selección (se adjuntan las bases)
- 3.- Con fecha 15 de marzo se resuelve la contratación, con fecha de inicio del contrato 18/03/2024

INFORME: Sobre la posibilidad de prorrogar el contrato otros 6 meses

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE”

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA: La excesiva temporalidad de la contratación laboral en España llevó a la modificación de la normativa a través 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, fijándose como objetivo declarado la “*lucha*” contra esa temporalidad, lo cual supuso la reforma del artículo 15



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de manera que sólo podrá celebrarse el contrato de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

En este contexto, para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será 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.

De la documentación remitida por el Ayuntamiento de _____ se desprende que se ha procedido a la celebración de un contrato laboral temporal, que se ha resuelto con fecha 15 de marzo, iniciándose el contrato, según se indica, el pasado día 18 de marzo de 2024, fijándose su duración en 6 meses.

Asimismo, las bases de convocatoria del proceso selectivo, concretamente, la base primera, al indicar las funciones encomendadas dice literalmente:

“(…)

- Actuar como policía administrativa, en lo relativo a Ordenanzas, Bandos y demás disposiciones municipales, dentro del ámbito de su competencia: control de venta ambulante, vigilancia de actividades clasificadas, informes sobre peticiones formuladas por los ciudadanos, en especial de convivencia y de realización de actividades, reparto de notificaciones cuando sea preciso.

- Velar por el cumplimiento del medio ambiente en el término municipal.

- Realizar funciones de notificación y localización de vecinos.”

Y siguiendo con el tenor literal de las bases, dice la base segunda, en relación con la modalidad del contrato a realizar: *“la modalidad del contrato es la de contrato temporal de duración determinada, regulada por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. El carácter del contrato es de duración determinada por vacante por*



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

jubilación 6 meses a partir de su formalización, y en régimen de dedicación a tiempo completo.”

Así las cosas, 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*”, las dos únicas modalidades de contratación temporal previstas en dicho artículo son:

El contrato temporal por circunstancias de la producción (el cual requiere: “*incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que aún 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 (sustitución de persona trabajadora con derecho a reserva de puesto; para completar 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).

En consecuencia, conforme al marco normativo aplicable no resultaría adecuada una prórroga del contrato laboral temporal suscrito en marzo de 2024, con el trabajador que actualmente ocupa la plaza, contrato que vencerá en septiembre de 2024 cuando se cumplan los 6 meses de su celebración, contrato laboral temporal que, además, no se corresponde con ninguna de las dos posibilidades contempladas en el artículo 15 TRLET.

SEGUNDA: Pero es que además, cuando hemos citado el literal de la base primera de la convocatoria del proceso selectivo, en relación con las funciones a desempeñar, no existen dudas respecto a que en el desempeño del puesto se van a ejercer potestades públicas (“*Actuar como policía administrativa, en lo relativo a Ordenanzas, Bandos y demás disposiciones municipales, dentro del ámbito de su competencia: control de venta ambulante, vigilancia de actividades clasificadas,*



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

informes sobre peticiones formuladas por los ciudadanos, en especial de convivencia y de realización de actividades, reparto de notificaciones cuando sea preciso.

- *Velar por el cumplimiento del medio ambiente en el término municipal.*
- *Realizar funciones de notificación y localización de vecinos”).*

Asimismo, conviene tener presente que, según dispone el artículo 51 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad:

“1. Los municipios podrán crear cuerpos de policía propios, de acuerdo con lo previsto en la presente ley, en la Ley de Bases de Régimen Local y en la legislación autonómica.

2. En los municipios donde no exista policía municipal, los cometidos de ésta serán ejercidos por el personal que desempeñe funciones de custodia y vigilancia de bienes, servicios e instalaciones, con la denominación de guardas, vigilantes, agentes, alguaciles o análogos.”

Por todo ello, los que suscriben entienden que, en principio, esas funciones estarían reservadas al personal funcionario, de donde se deriva que lo procedente cuando se produzca el vencimiento del contrato laboral temporal, no sería recurrir a la bolsa de trabajo que contemplan las bases para cubrir el puesto mediante un nuevo contrato laboral de duración determinada, sino que habría que crear la plaza de naturaleza funcionarial, y suprimir el puesto laboral, si es que estuviera recogido en la plantilla (lo cual no se indica) procediendo a su cobertura mediante un funcionario interino hasta tanto se cubra de forma reglamentaria la plaza, todo ello siguiendo lo dispuesto en el RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

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

CONCLUSIONES



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

PRIMERA: La contratación laboral temporal debe limitarse a los dos supuestos contemplados en el artículo 15 TRLET.

SEGUNDA: En el supuesto planteado, no resultaría adecuada una prórroga del contrato laboral con el trabajador que actualmente ocupa la plaza, dado que, además, su contratación no tendría encaje en el citado artículo 15 TRLET.

TERCERA: Finalmente, las funciones que se desarrollan entrarían en el ámbito del ejercicio de potestades públicas, por lo que se reservarían a personal funcionario, y no al personal laboral, por lo que procedería crear la correspondiente plaza funcionarial, suprimiendo el puesto de laboral, para proceder a su cobertura mediante funcionario interino, hasta tanto se cubra reglamentariamente la plaza de forma definitiva.