

ASUNTO: "EXTINCIÓN DE CONTRATO DE INTERINIDAD POR TERMINACIÓN DE EXCEDENCIA VOLUNTARIA DEL TITULAR DEL PUESTO DE TRABAJO. POSIBILIDAD, EN SU CASO, DE PRÓRROGA DE CONTRATO DEL TRABAJADOR SUSTITUTO".

1078/19

A

En relación con el asunto epigrafiado, y a petición del Sr. Presidente de la Mancomunidad de **XXXX**, se emite el presente,

INFORME

ANTECEDENTES:

El titular del puesto de trabajo de asesor jurídico en urbanismo está en excedencia por dos años que se cumplen el próximo día 17.10.19; ha comunicado a la Mancomunidad que no va a reincorporarse.

En su día se hizo un contrato de interinidad con el trabajador sustituto por los dos años de excedencia del titular del puesto.

En la Mancomunidad plantean qué hacer si extinguir el contrato de interinidad y hacer un nuevo proceso selectivo, prorrogar el contrato con el sustituto hasta el 31.12.19 que es hasta dónde llega la subvención de la Junta de Extremadura, o prorrogarlo por el periodo que dure el proceso selectivo del nuevo asesor jurídico.

PRIMERO

En primer lugar debemos señalar que si la excedencia concedida fue la voluntaria a la que se refiere el Art. 44.2 del ET, el trabajador excedente no tiene reserva de puesto de trabajo y si un derecho de preferencia a una vacante que se produzca, a tenor del apartado 5:

“El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa”

Por tanto, se tuvo que hacer, previo proceso selectivo, otra modalidad de contrato de duración determinada con el trabajador sustituto o un contrato indefinido *ab initio* que tendrían como fecha de extinción (orientativa o no) el del 31-12-19, fecha de duración de la subvención autonómica.

Además en el supuesto de contrato indefinido se podría alegar, en su caso, le despido objetivo del Art. 52 e) ET:

“En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate

SEGUNDO

Entrando a resolver las cuestiones planteadas, visto el estado en que nos encontramos ahora, debemos acudir al R. D. 2270/1998 que desarrolla las modalidades contractuales de duración determinada del Art. 15 ET.

El Art. 8.1 c) de dicho R.D establece el régimen jurídico de la extinción del contrato de sustitución:

“El contrato de interinidad se extinguirá cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:

- 1.º La reincorporación del trabajador sustituido.*
- 2.º El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.*
- 3.º La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.*
- 4.º El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones públicas”*

Quizás se pudiera subsumir en la causa segunda, sin olvidar por su transcendencia, las consecuencias del apartado dos de dicho Art. 8: “producida la causa de extinción del contrato de interinidad, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación”

Por todo ello sería quizás lo más conveniente extinguir el contrato de interinidad a fecha 17-10-19, seguidamente hacer un nuevo proceso selectivo y contratar a un nuevo asesor jurídico en urbanismo, bajo la modalidad contractual adecuada.

Por último debe tenerse en cuenta el Art. 8.3 R.D. 2270/1998 en cuanto al preaviso de extinción del contrato de trabajo a efectos de su consecuencia por su incumplimiento:

“Siempre que el contrato tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad en el que se estará a lo pactado”

TERCERO

Por último, dada su importancia, debemos hacer referencia a la Disp. Adic. Cuadragésimatercera de la Ley 6/2018 LPGE para dicho años:

Disposición adicional cuadragésima tercera. Exigencia de responsabilidades en las Administraciones Públicas y entidades dependientes de las mismas por la utilización de la contratación laboral.

Uno. Los contratos de trabajo de personal laboral en las Administraciones Públicas y en su sector público, cualquiera que sea la duración de los mismos, deberán formalizarse siguiendo las prescripciones y en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa reguladora de la contratación laboral, así como de acuerdo con los previsiones de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siéndoles de aplicación los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, y debiendo respetar en todo caso lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y cualquier otra normativa en materia de incompatibilidades.

Dos. Los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas y en las entidades que conforman su Sector Público Instrumental serán responsables del cumplimiento de la citada normativa, y en especial velarán para evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo. Así mismo, los órganos de personal citados no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal, ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial.

Tres. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de responsabilidades a los titulares de los órganos referidos en el apartado segundo, de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

Cuatro. Las Administraciones Públicas promoverán en sus ámbitos respectivos el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

Cinco. La presente disposición, que tiene vigencia indefinida y surtirá efectos a las actuaciones que se lleven a cabo tras su entrada en vigor, se dicta al amparo del artículo 149.1.18.ª de la Constitución, en lo relativo al régimen jurídico de las Administraciones Públicas y el sistema de responsabilidad de todas las Administraciones.

En Badajoz a 14 de octubre de 2019