

RECLAMACIÓN PREVIA A LA VIA LABORAL INTERPUESTA POR UN TRABAJADOR MUNICIPAL TRAS SERLE NOTIFICADA LA FINALIZACIÓN DE SU RELACIÓN LABORAL.-

Objeto de la consulta: Informar sobre la Reclamación Previa a la vía judicial laboral interpuesta por un trabajador del Ayuntamiento una vez notificada por parte de esta entidad la finalización de su relación laboral, relación que se inició ocho años antes cuando fue contratado con categoría de y se prolongó en base a un encadenamiento de contratos de trabajo de duración determinada por obra o servicio a tiempo parcial sin dejar en ningún momento de trabajar para el Ayuntamiento con idéntica categoría, como así manifiesta el trabajador en su reclamación.

El ayuntamiento puede ejercitar la potestad que le asiste y dictar resolución, notificándosela al trabajador en el plazo de un mes, en base a lo establecido en los artículos 125 de la LRBRL y 69 de la LRJS, plazo tras el cual el trabajador puede libremente ejercitar la acción judicial laboral.

Legislación, abreviaturas y terminología utilizada:

- Constitución Española de 1978 (CE).
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (LEBEP).
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (TRLET).
- Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. (LRJAP).
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS).
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (Ley 35/2010).
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL).
- TS: Tribunal Supremo.
- SSTs: Sentencias del Tribunal Supremo.
- Personal laboral fijo: Personal que ha ingresado en la función pública a través de procedimientos de selección en los que se garantizaron los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- Personal laboral indefinido: Personal que ha adquirido tal condición como consecuencia de la concatenación de contratos temporales durante un plazo superior a veinticuatro meses dentro de un periodo de treinta meses o del fraude de ley en la celebración del contrato.

Respuesta: El contrato de trabajo por obra o servicio determinado aparece regulado en el artículo 15 del TRLET con un límite en cuanto a su duración que en ningún caso puede superar los cuatro años. Ahora bien, la disposición adicional decimoquinta (introducida por la Ley 35/2010) del TRLET establece una excepción a la aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas, disponiendo a tal efecto que el trabajador continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos legalmente establecidos, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral. La finalidad de esta excepción persigue preservar la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, aplicable al acceso del personal funcionario y laboral en virtud de lo establecido en el artículo 103.3 CE, artículos 91 y 103 LRBRL y en los artículos 55 y 61 de la LEBEP, norma esta última que rige con carácter supletorio en todo lo no previsto en el TRLET en la relación laboral que nos ocupa, en virtud de lo establecido en el artículo 92 de la LEBEP.

Esta nueva regulación pretende aplicar la línea jurisprudencial iniciada con anterioridad a la reforma laboral, la cual consideraba que las irregularidades sustanciales que se han podido producir en la selección del personal laboral en el ámbito de las Administraciones Públicas no deben suponer que el trabajador adquiera la condición de fijeza en plantilla y se incumpla el procedimiento legalmente previsto para el acceso a la Función Pública, estando en estos casos la Administración obligada a adoptar las medidas necesarias para la provisión regular de dichos puestos de trabajo y una vez producida dicha provisión de forma legal, existirá una causa lícita para extinguir el contrato que no puede entenderse como un despido (SSTS de 7 de octubre de 1996, 10 de diciembre de 1996, 14 de marzo de 1997, 26 de enero de 1999, 30 de marzo de 1999, 5 de julio de 1999 y 10 de noviembre de 1999, entre otras muchas).

Consideramos de interés la transcripción literal de varios fragmentos de la exposición realizada por el experto en Administración Local don Jesús Santos Oñate, relativa a la extinción de relaciones laborales en el ámbito de la Administración Pública en las que afirma que *“son ya numerosas las sentencias de tribunales superiores de justicia que, siguiendo la doctrina sentada por el Tribunal Supremo en la Sentencia de 27 de mayo de 2002 y reiterada por las de 2 y 26 de junio 2003, equiparan a los trabajadores laborales indefinidos –que no fijos- con los contratos de interinidad por vacante en cuanto a la extinción de la relación laboral «porque la justificación de la existencia de unos y de otros responde a una misma causa y necesidad» Esta doctrina jurisprudencial sostiene que la cobertura reglamentaria del puesto de trabajo ocupado por un trabajador laboral indefinido hace surgir una causa de extinción del contrato, subsumible en las enunciadas genéricamente por el apartado b) del núm. 1 del art. 49 del ET -causas consignadas válidamente en el*

contrato- por no ser preciso acudir al cauce de los despidos objetivos, ni genera derecho a la indemnización prevista en esos casos, ni a los salarios de tramitación para el trabajador Más recientemente, los Autos del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 19 julio 2006; 4 marzo 2010 y 7 octubre 2010 admiten la posibilidad de extinguir el contrato de un trabajador laboral indefinido no fijo por la simple amortización de la plaza ocupada, igualmente sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación para el trabajador”.

El interés general y la previsión constitucional sobre la igualdad de los ciudadanos en el acceso a la función pública (arts. 14 y 23 CE) han determinado que además del Estatuto de los Trabajadores, se aplique un régimen especial, con el fin de que las irregularidades en la contratación laboral por parte de la Administración Pública no den lugar a la vulneración de normas laborales específicas, de derecho necesario, reguladoras de la contratación en el ámbito de las Administraciones Públicas y que deben prevalecer en caso de concurrencia conflictiva con las normas laborales de carácter general (SSTS de 29 de mayo de 2000 y 8 de febrero de 2000).

Conclusión: En consideración a la normativa de referencia y sobre todo a la línea jurisprudencial mantenida por el TS, a juicio de estos Servicios Jurídicos la comunicación de la extinción de la relación laboral al trabajador realizada por el Ayuntamiento debería en su día haber ido acompañada de la alusión a su causa, ya sea cobertura reglamentaria del puesto de trabajo o amortización de la plaza ocupada, con el fin de no generarse derecho a percibir indemnización por parte del trabajador, al ser equiparada al cese del personal interino. Así pues, el Ayuntamiento puede aprovechar la Resolución que dicte como contestación a la reclamación previa para informar al trabajador de las causas que originaron la extinción de su relación laboral.

En Toledo, a 13 de diciembre de 2012.