Asunto : consecuencias laborales de extinción de Consorcio
Solicitante : Ayuntamiento de Pozoblanco
Expte. : 291/21 GEX 41515/2021

Visto el oficio remitido por el Sr. Alcalde del Ayuntamiento de Pozoblanco, en el que interesa asistencia jurídica sobre las consecuencias laborales ante la posible extinción de Consorcio Feria Agroganadera del Valle de los Pedroches (CONFEVAP), así como la resolución de la Presidencia que la autoriza, por el funcionario adscrito al Servicio Asistencia Jurídica y Consultoría Técnica que suscribe se emite el siguiente:

INFORME:

ANTECEDENTES:

El Ayuntamiento de Pozoblanco forma parte de un Consorcio junto a una entidad de naturaleza privada, cuyo artículo 5 establece como FINES del mismo organizar:

a) Ferias de muestras generales sobre agricultura y ganadería y monográficas, en su caso.

b) Exposiciones comerciales y técnicas.

c) Actividades comerciales y técnicas de cualquier tipo.

d) La realización y gestión de toda clase de obras, actos y servicios que con aquellos certámenes se relacionen.

e) La conservación y mantenimiento, para servir a los fines a que se destine, el patrimonio fundacional del Consorcio, o que se le adscriba en el futuro.

f) Colaborar con otras entidades públicas o privadas en la consecución de los anteriores fines.

g) Cuantas actividades culturales o de otro orden pudieran servir para apoyo y desarrollo de la actividad ferial.""

Su constitución se produjo con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, siendo sus estatutos modificados posteriormente y publicado en el BOP nº 35 de 21 de febrero de 2017.

En este momento, la Junta Rectora está iniciando los trámites para su disolución y, entre

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 25/11/2021

otras cuestiones, se plantean dudas respecto del personal que forma parte del mismo. Según los datos aportados por el propio Consorcio, nos encontramos con los siguientes trabajadores:

- Gerente, grupo de cotización 01 y antigüedad 01/09/98. No hubo proceso de selección.
- Oficial Administrativo, grupo de cotización 05 y antigüedad 30/09/02. No hubo proceso de selección.
- Técnico Organización de Ferias, grupo de cotización 05 y antigüedad 01/02/18. Proceso mediante oferta de empleo público y selección. En este caso existe concatenación de contratos.

Se plantea la consulta sobre la obligatoriedad de adscripción de este personal al Ayuntamiento de Pozoblanco, teniendo en cuenta que alguno de los puestos de trabajo no se encuentran creados en el Catálogo de puestos de este Ayuntamiento, ni siquiera puestos de características similares, y por otro lado, en cuanto a que los procesos de selección de los trabajadores no se ajustaron a los principios básicos de selección del personal al servicio de las Administraciones Públicas, ni se han incorporado al Consorcio en virtud de adscripción desde el propio Ayuntamiento, sino que fueron contratados específicamente como trabajadores propios del Consorcio, entidad contratante. Se plantea en concreto:

1. En caso de que proceda la subrogación, procedimiento para realizarlo, así como puestos a ocupar en aquellos casos en que no exista puesto similar en el Catálogo de puestos del Ayuntamiento.
2. En caso de no obligación de subrogación, actuaciones a adoptar en el proceso de disolución del consorcio.

Con carácter previo, consta informe de la Secretaría del Ayuntamiento de Pozoblanco, que en sus conclusiones 2ª y 3ª manifiesta:

> *Segundo.- Podrá valorarse como opción la disolución del consorcio, pudiendo acordarse la cesión global de activos y pasivos a otra entidad del sector público jurídicamente adecuada con la finalidad de mantener la continuidad de la actividad y alcanzar los objetivos del consorcio que se extingue. La cesión global de activos y pasivos implicará la extinción sin liquidación del consorcio cedente. En base a esto, el Ayuntamiento de Pozoblanco podría continuar con el desarrollo de los fines a través de sus propios medios, pudiéndose estudiar fórmulas de colaboración para hacer efectiva la aportación de la entidad privada, en el presente caso la Cooperativa Ganadera del Valle de Los Pedroches (COVAP).*
>
> *En este punto quedaría por resolver la situación de los trabajadores del consorcio y la posible absorción de los mismos por el Ayuntamiento (..).*
>
> *Tercero.- Como otra alternativa, la Junta Rectora deberá valorar la completa disolución y liquidación definitiva del consorcio. Una vez producida la liquidación definitiva, pudiera considerarse por la entidad privada la posibilidad de desarrollo de los fines, para lo que el Ayuntamiento pudiera establecer fórmulas de fomento de la misma, como el*

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 25/11/2021

establecimiento de subvención nominativa en el Presupuesto Municipal para la financiación de tal actividad.

En este caso, la entidad privada estará sujeta a su propio régimen jurídico, salvo las obligaciones que en materia de subvenciones se dispongan por ser beneficiaria de subvenciones públicas.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

1. Normativa aplicable:

1. Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (en adelante LRJSP).
2. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
3. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
4. 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 Ett).
5. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
6. Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
7. Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.
8. Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.
9. Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.
10. Estatutos del Consorcio Feria Agroganadera del Valle de los Pedroches (CONFEVAP), publicados en el BOP n.º 35, de 17 de febrero de 2017.

2. Consideraciones jurídicas:

Disponen los Estatutos de CONFEVAP lo siguiente:

Artículo 3. Naturaleza jurídica

El Consorcio "Feria Agroganadera del Valle de Los Pedroches" se constituye con carácter voluntario y por período de tiempo indefinido, sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica propia e independiente de la de sus miembros, susceptibles de derechos, obligaciones y plena capacidad jurídica para el cumplimiento de los fines que se especifican en los presentes Estatutos.

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 25/11/2021

Los actos que realice el Consorcio se regularán por las normas de Derecho Administrativo. La responsabilidad de los entes consorciados se limita a sus respectivas aportaciones.

(...)

Artículo 4 bis. Adscripción

El Consorcio Feria Agroganadera del Valle de Los Pedroches (CONFEVAP) está adscrito al Ayuntamiento de Pozoblanco.

De acuerdo con el art. 118 LRJSP,

Artículo 118. Definición y actividades propias.

1. Los consorcios son entidades de derecho público, con personalidad jurídica propia y diferenciada, creadas por varias Administraciones Públicas o entidades integrantes del sector público institucional, entre sí o con participación de entidades privadas, para el desarrollo de actividades de interés común a todas ellas dentro del ámbito de sus competencias.

2. Los consorcios podrán realizar actividades de fomento, prestacionales o de gestión común de servicios públicos y cuantas otras estén previstas en las leyes.

(...)

En relación con el régimen jurídico de los Consorcios, el artículo 119 de la LRJS dispone:

1. Los consorcios se regirán por lo establecido en esta Ley, en la normativa autonómica de desarrollo y sus estatutos.

2. En lo no previsto en esta Ley, en la normativa autonómica aplicable, ni en sus Estatutos sobre el régimen del derecho de separación, disolución, liquidación y extinción, se estará a lo previsto en el Código Civil sobre la sociedad civil, salvo el régimen de liquidación, que se someterá a lo dispuesto en el artículo 97, y en su defecto, el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

3. Las normas establecidas en la Ley 7/1985, de 2 de abril, y en la Ley 27/2013, de 21 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local sobre los Consorcios locales tendrán carácter supletorio respecto a lo dispuesto en esta Ley.

Tienen por tanto carácter supletorio las siguientes normas del régimen local: de la LBRL los arts. 26, 57, Disposición Adicional 9.ª y 12.ª, y de la Ley 27/2013, las Disposiciones Adicionales 13.ª y 14.ª.

El art. 121 de la misma Ley regula al personal de los Consorcios en los siguientes términos:

El personal al servicio de los consorcios podrá ser funcionario o laboral y habrá de proceder exclusivamente de las Administraciones participantes. Su régimen jurídico será el de la Administración Pública de adscripción y sus retribuciones en ningún caso podrán superar las establecidas para puestos de trabajo equivalentes en aquélla.

Excepcionalmente, cuando no resulte posible contar con personal procedente de las Administraciones participantes en el consorcio en atención a la singularidad de las funciones a desempeñar, el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, u órgano competente de la Administración a la que se adscriba el consorcio, podrá autorizar la

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 25/11/2021

contratación directa de personal por parte del consorcio para el ejercicio de dichas funciones.

En cuanto a la consulta que se nos plantea sobre disolución del Consorcio, el primer precepto a invocar es el artículo 127 de la LRJSP. que establece:

Disolución del consorcio.

1. La disolución del consorcio produce su liquidación y extinción. En todo caso será causa de disolución que los fines para los que fue creado el consorcio hayan sido cumplidos.

2. El máximo órgano de gobierno del consorcio al adoptar el acuerdo de disolución nombrará un liquidador que será un órgano o entidad, vinculada o dependiente, de la Administración Pública a la que el consorcio esté adscrito.

La responsabilidad que le corresponda al empleado público como miembro de la entidad u órgano liquidador será directamente asumida por la entidad o la Administración Pública que lo designó, quien podrá exigir de oficio al empleado público la responsabilidad que, en su caso, corresponda cuando haya concurrido dolo, culpa o negligencia graves conforme a lo previsto en las leyes administrativas en materia de responsabilidad patrimonial.

3. El liquidador calculará la cuota de liquidación que corresponda a cada miembro del consorcio de conformidad con lo previsto en los estatutos. Si no estuviera previsto en los estatutos, se calculará la mencionada cuota de acuerdo con la participación que le corresponda en el saldo resultante del patrimonio neto tras la liquidación, teniendo en cuenta que el criterio de reparto será el dispuesto en los estatutos.

A falta de previsión estatutaria, se tendrán en cuenta tanto el porcentaje de las aportaciones que haya efectuado cada miembro del consorcio al fondo patrimonial del mismo como la financiación concedida cada año. Si alguno de los miembros del consorcio no hubiere realizado aportaciones por no estar obligado a ello, el criterio de reparto será la participación en los ingresos que, en su caso, hubiera recibido durante el tiempo que ha pertenecido en el consorcio.

4. Se acordará por el consorcio la forma y condiciones en que tendrá lugar el pago de la cuota de liquidación en el supuesto en que ésta resulte positiva.

5. Las entidades consorciadas podrán acordar, con la mayoría que se establezca en los estatutos, o a falta de previsión estatutaria por unanimidad, la cesión global de activos y pasivos a otra entidad del sector público jurídicamente adecuada con la finalidad de mantener la continuidad de la actividad y alcanzar los objetivos del consorcio que se extingue. La cesión global de activos y pasivos implicará la extinción sin liquidación del consorcio cedente.

Los Estatutos de CONFEVAP en su art. 19 reproducen literalmente lo dispuesto en el art. 127.

Así pues, se prevén dos modalidades de disolución del Consorcio:

1. El procedimiento ordinario de disolución, que tendrá lugar por concurrencia de causa de disolución (de acuerdo con el art. 127 antes citado, sería causa para la disolución que los fines para los que fue creado el consorcio hayan sido

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 25/11/2021

cumplidos), o por acuerdo del órgano rector, y que produce su liquidación y extinción. Se deberán seguir los trámites previstos en los apartados 2, 3 y 4 del art. 127.

2. El procedimiento previsto en el apartado 5 del mismo art. 127, consistente en la cesión global de activos y pasivos a otra entidad del sector público jurídicamente adecuada con la finalidad de mantener la continuidad de la actividad y alcanzar los objetivos del Consorcio que se extingue. En este segundo caso, se produce la extinción, sin liquidación. El acuerdo de cesión de activos y pasivos ha de ser adoptado por cada una de las dos entidades consorciadas.

En relación con la cuestión que se nos plantea sobre las consecuencias laborales de la disolución del Consorcio, es evidente que serán distintas según la modalidad de disolución que se adopte.

En el primer caso, al producirse la extinción del Consorcio y el cese de la actividad que viene realizando, nos encontramos con una causa de extinción de los contratos de trabajo prevista en el art. 49.1.g) del Ett: *El contrato de trabajo se extinguirá por extinción de la personalidad jurídica del contratante;* y añade dicho precepto que en los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51, que regula el despido colectivo. El art. 51 dispone que se entenderá como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas. Este precepto ha sido desarrollado por el RD 1483/2012, de 29 de octubre, que establece a nivel reglamentario los procedimientos de despido colectivo. De acuerdo con el art. 30 de este RD, la extinción de relaciones de trabajo por extinción de la personalidad jurídica del contratante se regirá por el procedimiento establecido en el capítulo I del Título I de este Reglamento, incluidas las disposiciones relativas a las medidas sociales de acompañamiento y al plan de recolocación externa. No obstante, el art. 1.3 del mismo Reglamento excluye de la aplicación de los procedimientos de despido colectivo cuando la extinción de los contratos afecte a toda la plantilla de la empresa y ésta sea igual o inferior a cinco trabajadores.

En consecuencia, dado que CONFEVAP, según los datos que nos han facilitado, cuenta con solo tres trabajadores, no sería necesario aplicar el procedimiento de despido colectivo regulado en el art. 51 Ett y en el RD 1483/2012, que comprende fundamentalmente un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores y la comunicación a la autoridad laboral. En este caso, bastará para la extinción de los contratos la resolución unilateral de la empresa.

pie_firma_conv_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 25/11/2021

En virtud de la remisión del art. 49.1.g) al art. 51 del Ett, la notificación individual de los despidos deberá cumplir con las prescripciones del art. 53.1 del mismo texto legal, a saber:

a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo.

En el supuesto de que por la entidades consorciadas se decidiera de mutuo acuerdo la cesión global de activos y pasivos al Ayuntamiento de Pozoblanco, que asumiría la continuación de la actividad del Consorcio, y ante la falta de previsión en los Estatutos, esta cesión se efectuaría en los términos previstos en el art. 97 LRJSP, aplicable supletoriamente, según el art. 119 de la misma Ley.

En su virtud, tal como establece el art 97.3 LRJSP, la Entidad cesionaria quedará subrogada automáticamente en todas las relaciones jurídicas que tuviera el organismo público con sus acreedores, tanto de carácter principal como accesorias, a la fecha de adopción del acuerdo de disolución o, en su defecto, a la fecha en que concurriera la causa de disolución, incluyendo los activos y pasivos sobrevenidos. Esta subrogación no alterará las condiciones financieras de las obligaciones asumidas **ni podrá ser entendida como causa de resolución de las relaciones jurídicas.**

De acuerdo con lo anterior, la extinción del Consorcio por cesión de sus activos y pasivos a otra Entidad no es causa válida para la extinción de los contratos laborales que forman la plantilla del mismo, por lo que entraría en acción el art. 44 del Ett que garantiza la estabilidad en el empleo por cambio de empresario.

La Directiva 2001/23 (de la que trae causa el artículo 44 ET), al igual que hacía su precedente, la Directiva 77/187, excluye del ámbito de aplicación de la misma “la reorganización administrativa de las autoridades públicas administrativas y el traspaso de funciones administrativas entre autoridades públicas administrativas”. Tal tenor legal ha sido interpretado por el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea entendiendo que el mero hecho de que el cesionario de la actividad sea un organismo de Derecho Público o una Administración no permite excluir la existencia de una transmisión comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva, siempre que no se trate de tareas propias del ejercicio del poder público.

Es más, los empleados públicos, protegidos como trabajadores en virtud del Derecho nacional y afectados por una transferencia a un nuevo empleador dentro de la Administración Pública, también se encuentran tutelados por la Directiva, pues si se

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 25/11/2021

acogiera la interpretación contraria “importantes categorías de trabajadores que ejercen actividades económicas podrían quedar privados de la protección prevista por la norma comunitaria”.

El Tribunal de Justicia asume, además, un concepto amplio de “actividad económica”, extensivo a “cualquier actividad consistente en ofrecer bienes o servicios en un determinado mercado”, incluyendo servicios que se prestan en interés público y sin ánimo de lucro, en competencia con los operadores que actúan con ese ánimo. Desde esta perspectiva, actividades como la gestión de instalaciones públicas de telecomunicaciones y su puesta a disposición de los usuarios, la limpieza o el mantenimiento o la gestión de actividades ligadas a la intermediación y al mercado de trabajo, quedan ubicadas en el ámbito de la Directiva, permaneciendo al margen únicamente la reorganización de estructuras de la Administración Pública o la cesión de competencias administrativas entre Administraciones cuando afecten a actividades propias del ejercicio del poder público, las cuales, descendiendo al ordenamiento jurídico español, deben ser realizadas únicamente por funcionarios (art. 9.2 EBEP)

El art. 44 Ett es una norma laboral, como tantas otras, tuitivas del derecho de los trabajadores a la estabilidad laboral, también protegida constitucionalmente (art. 35.1 CE). Y es que el objetivo fundamental de esta regulación cabe situarlo en «garantizar la continuidad de las relaciones laborales existentes en el marco de una entidad económica, con independencia de un cambio de propietario» (STJCE 340/2001, de 20 de noviembre, asunto Carlito Abler y otros), es decir, su ratio ultima viene a ser amortiguar las consecuencias sociales de los procesos de reestructuración y reorganización empresarial, instituyendo al efecto un conjunto de garantías cuyo denominador común es preservar, en la medida de lo posible, los derechos de los trabajadores en caso de cambio de empresario.

Esta disposición establece, en primer lugar, en aras de coordinar el principio de continuidad en la empresa y el de estabilidad en el empleo, la subrogación del cesionario o cesionarios en las relaciones laborales de la entidad cedente. La realización del negocio de cesión global de activo y pasivo resulta suficiente para que se produzca la cesión automática ex lege de los contratos de trabajo en favor del cesionario y, por tanto, sin que se precise la aceptación de éste, ni así tampoco la del trabajador afectado por la operación, y claro está, sin que esté permitido que el cedente y el cesionario puedan eludir la sucesión legal mediante pacto en contrario. Es decir, el cambio de la titularidad de la empresa no constituye una causa de terminación de los contratos de trabajo: la relación laboral se conserva en todos sus términos en las mismas condiciones que regían antes de producirse la cesión global de activo y pasivo.

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 25/11/2021

En este aspecto conviene subrayar que la cesión global de activo y pasivo no comporta simplemente la continuidad de las relaciones básicas de trabajo y Seguridad Social mantenidas por la sociedad cedente, así como las de los compromisos contraídos por ésta con los trabajadores en torno a los regímenes privados de previsión colectiva, sino que ello comporta igualmente que el cesionario asume también todos los derechos consolidados —o en trámite de adquisición— por el trabajador desde su ingreso en la empresa cedente, así como las condiciones de trabajo integrantes del estatuto del personal afectado.

A la hora de delimitar el alcance de los derechos y obligaciones configuradores de las relaciones laborales mantenidos por el cedente que deben ser asumidos por el cesionario, carece de relevancia el hecho de que tales condiciones se deriven de fuentes de aplicación general o que, por el contrario, procedan de normas sectoriales o de empresa o, incluso, tengan un origen contractual.

Asimismo, se hace necesario precisar que, aunque la cesión global de activo y pasivo comporta de forma automática la sucesión del cesionario en las relaciones laborales sin necesidad de contar con el consentimiento de los propios trabajadores, el artículo 44 Ett impone un proceso de información: la obligación de notificar la operación a los representantes legales de los trabajadores —o a los propios trabajadores afectados cuando no exista esa representación— tanto de la entidad cedente como de la cesionaria, de tal forma que éstos puedan tener conocimiento detallado del cambio de titular. La redacción del artículo 44 ET precisa el contenido de la información que debe ser suministrada a los representantes.

Procede ahora centrarnos en el estudio de cada uno de los contratos laborales actuales del Consorcio para determinar si procede la aplicación de los preceptos anteriores y en caso afirmativo la extensión de los efectos de la sucesión de empresas. Antes que nada conviene enfatizar que los trabajadores de CONFEVAP son empleados públicos, por cuanto prestan servicios a un ente de derecho público (art. 118.1 LRJSP) y adscrito al Ayuntamiento de Pozoblanco. Están así incluidos en el ámbito de aplicación del Estatuto Básico del empleado público (art. 2.1.d). De este modo, el acceso al empleo público en esta Entidad se regirá por lo dispuesto en el Capítulo I del Título VI TREBEP.

En la solicitud que es objeto de este informe, se da cuenta que el Consorcio dispone actualmente de los siguientes contratos laborales:

- Gerente, grupo de cotización 01 y antigüedad 01/09/98. No hubo proceso de selección.

- Oficial Administrativo, grupo de cotización 05 y antigüedad 30/09/02. No hubo proceso de selección.

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 25/11/2021

3. El personal directivo estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados.

4. La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva a los efectos de esta ley. Cuando el personal directivo reúna la condición de personal laboral estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.

La importante sentencia del Tribunal Supremo, Sala 3ª, de 17/12/2019, nº de recurso 2145/2017, en interpretación de este precepto, ha afirmado que del artículo 13 del Estatuto Básico del Empleado Público no resulta la habilitación a los entes locales para regular el régimen jurídico de su personal directivo, que corresponde al Gobierno y a las Comunidades Autónomas. Por otro lado, la legislación de régimen local contempla la figura de los directivos públicos para las Diputaciones Provinciales (art. 32.bis LRBRL), en los máximos órganos de dirección de los entes instrumentales (art. 85.bis) y en los municipios de gran población (Título X). Por consiguiente, consideramos que a día de hoy no cabe en los servicios comunes o centrales de un Ayuntamiento que no sea de gran población la figura de un directivo público o personal con contrato de alta dirección, tal como se regula en el Real Decreto 1382/1985, por lo que no sería posible la sucesión de empresas en este concreto contrato del Gerente si la entidad cesionaria es el propio Ayuntamiento a que está adscrito CONFEVAP. A mayor abundamiento, las funciones específicas del Gerente, consistentes en la dirección de una entidad, sólo tienen sentido mientras esta entidad existe, por lo que finalizan cuando la misma se extingue.

La entidad contratante dispone de las facultades que el Real Decreto 1382/85 otorga al empresario para la extinción de estos contratos por desistimiento, en base a la especial relevancia de la mutua confianza intuitu personae en esta relación especial, ex art. 11. En este sentido, la Disposición Adicional Octava de la Ley 3/2012, sobre especialidades de los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal, también aplicables al sector público local, establece lo siguiente:

Dos. Indemnizaciones por extinción

1. La extinción, por desistimiento del empresario, de los contratos mercantiles y de alta dirección, cualquiera que sea la fecha de su celebración, del personal que preste servicios en el sector público estatal, únicamente dará lugar a una indemnización no superior a siete días por año de servicio de la retribución anual en metálico, con un máximo de seis mensualidades.

2. El cálculo de la indemnización se hará teniendo en cuenta la retribución anual en metálico que en el momento de la extinción se estuviera percibiendo como retribución fija íntegra y total, excluidos los incentivos o complementos variables si los hubiere.

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 25/11/2021

3. No se tendrá derecho a indemnización alguna cuando la persona, cuyo contrato mercantil o de alta dirección se extinga, por desistimiento del empresario, ostente la condición de funcionario de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades locales, o sea empleado de entidad integrante del sector público estatal, autonómico o local con reserva de puesto de trabajo.

4. El desistimiento deberá ser comunicado por escrito, con un plazo máximo de antelación de quince días naturales. En caso de incumplimiento del preaviso mencionado, la entidad deberá indemnizar con una cuantía equivalente a la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

Para finalizar, debemos señalar que conforme a lo previsto en el punto 7 de la Disposición Adicional Décimosegunda LBRL: *"…La extinción de los contratos mercantiles o de alta dirección no generará derecho alguno a integrarse en la estructura de la Administración Local de la que dependa la entidad del sector público en la que se prestaban tales servicios, fuera de los sistemas ordinarios de acceso*".

En cuanto a los dos contratos restantes, en la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 3ª de 19/12/2018, Nº de Recurso: 720/2016, se manifiesta que esta Sala se ha pronunciado repetidamente sobre la consideración como sucesión de empresas --y, por tanto, sobre la aplicabilidad del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores-- de supuestos de extinción de entidades instrumentales públicas o privadas y de subrogación de entidades de nueva creación en las relaciones jurídicas de que aquellas entidades instrumentales eran titulares, con la consiguiente integración de su personal no funcionario.

Y añade:

(..)Estamos, en efecto, ante la supresión de entidades públicas - -pues no se discute que lo fueran el Instituto y los Patronatos-- en el marco de una reorganización del sector público municipal como consecuencia del cual el Ayuntamiento pasa a gestionar directamente los servicios antes prestados por aquéllas y acuerda su subrogación en las relaciones jurídicas que ligaban a dichas entidades con sus empleados, algunos de los cuales eran funcionarios y otros laborales pero, en la medida en que trabajaban para esas entidades públicas y desde que pasaron a hacerlo --cosa que para los trabajadores del anterior recaudador de tributos sucedió en el año 2000-- ya tenían la condición de empleados públicos, conforme a los artículos 2.1, 8.1 c) y a la disposición adicional primera del Estatuto Básico del Empleado Público.

(...). Pues bien, de cuanto se ha dicho resulta que es correcta la decisión de la corporación municipal de subrogarse en la posición que mantenían con su personal sus entidades públicas suprimidas. También son ajustadas a Derecho por razones obvias las previsiones sobre la integración de los funcionarios y del personal laboral que hubiere superado un proceso selectivo y estuvieren destinados en ellas.

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 25/11/2021

Por lo que hace al resto del personal, el juego de la sucesión de empresas implica el mantenimiento del régimen al que estaban sujetos y eso significa que el Ayuntamiento ha de adoptar las medidas necesarias para hacer frente a las obligaciones que sus organismos autónomos contrajeron con sus restantes empleados no funcionarios con vínculo temporal o indefinido no fijo.

Podría admitirse pues en principio que en caso de cesión global de activos y pasivos de CONFEVAP al Ayuntamiento, se produjera la sucesión de empresas tal como hemos visto en casos anteriores. Ahora bien, la situación de ambos trabajadores hace que deba matizarse o modularse esta afirmación:

Por lo que respecta al Oficial Administrativo, con antigüedad desde 2002, se informa en la solicitud que es personal laboral fijo del Consorcio, si bien no accedió en virtud de ningún tipo de prueba selectiva. Esta relevante circunstancia obliga a rechazar que pueda incorporarse en igual condición de fijeza en el Ayuntamiento, esto es como personal laboral de plantilla. En un supuesto similar, el Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 15/10/2020, Nº de Recurso: 198/2020[1], manifestó lo siguiente:

Cuando el artículo 44.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que el cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mimo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior, en modo alguno está permitiendo el acceso a la condición de trabajador fijo del trabajador subrogado, que en modo alguno a accedido a tal condición previa la superación de algún proceso selectivo en el que primaran los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. De la misma forma que las irregularidades en la contratación, más graves y culpables que las que determinan la subrogación, cuando se trata de administraciones públicas tampoco permiten el acceso a la condición de trabajador fijo, sino indefinido.

Y esta conclusión no queda enervada por el pronunciamiento del TJUE de 13 de junio de 2019, en el que, además, como antes recordábamos, el Tribunal también pone de relieve que el artículo 4 TUE, apartado 2, establece que la Unión respetará, en particular, la identidad nacional inherente a las estructuras fundamentales políticas y constitucionales de los Estados miembros, entre las que nos encontramos con el impedimento constitucional del acceso a la administración como trabajador fijo sin haber participado y superado unas pruebas presididas por los principios de igualdad, mérito y capacidad. Y cuando, además, de los hechos probados en modo alguno se desprende que la integración de la actora en la plantilla del Ayuntamiento de Pamplona le hubiese colocado en una situación menos favorable por el mero hecho de la subrogación.

En definitiva, entendemos que, en caso enjuiciado, frente a las previsiones del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores priman los principios constitucionales, más concretamente la exigencia del sometimiento a un proceso de selección previo para

1 Sobre esta cuestión, y en un supuesto idéntico, la misma Sala ya se ha pronunciado en sus sentencias de 1 de octubre de 2020 (rec. 184/2020) y 8 de octubre de 2020 (recs. 183/2020 y 189/2020)

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 25/11/2021

pie_firma_corto_dipu_01

- Técnico Organización de Ferias, grupo de cotización 05 y antigüedad 01/02/18. Proceso mediante oferta de empleo público y selección. En este caso existe concatenación de contratos.

Por otro lado, se nos informa que estos trabajadores no se han incorporado al Consorcio en virtud de adscripción desde el propio Ayuntamiento, sino que fueron contratados específicamente como trabajadores propios del Consorcio.

Por lo que respecta al primero de ellos, de acuerdo con el art. 9 de los Estatutos, el cargo de Gerente será desempeñado por una persona con formación adecuada que le capacite para realizar las funciones propias del cargo. Serán atribuciones del Gerente las que señale la Junta Rectora o, en su caso, las que le delegue su Presidente (…).
Nos encontramos por tanto con una relación regida por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, que considera incluido en esta categoría a aquellos trabajadores que ejercen los poderes propios de la titularidad jurídica de la empresa y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad que únicamente quedarán limitadas por los criterios e instrucciones directas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la empresa (Artículo 1).

De acuerdo con el art. 1.4 este Real Decreto se aplicará el mismo a los máximos responsables y personal directivo a que se refiere el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, sobre régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades, que no estén vinculados por una relación mercantil, en aquello que no se oponga al mismo ni al Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

En el ámbito público, el art. 13 del TREBEP regula la figura del directivo profesional en los siguientes términos:

> *Artículo 13. Personal directivo profesional.*
>
> *El Gobierno y los órganos de gobierno de las comunidades autónomas podrán establecer, en desarrollo de este Estatuto, el régimen jurídico específico del personal directivo así como los criterios para determinar su condición, de acuerdo, entre otros, con los siguientes principios:*
>
> *1. Es personal directivo el que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración.*
>
> *2. Su designación atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.*

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 25/11/2021

poder acceder a la condición de trabajadora fija en el citado Ayuntamiento, cuando no consta que, a parte de la modificación de la naturaleza de la relación laboral, ello implique otros perjuicios laborales para la actora o se le exija, como sucedía en el caso portugués resuelto, el necesario sometimiento a un proceso selectivo previo para pasar subrogada como trabajadora de la entidad local demandada.

Y es que, de la misma manera que las irregularidades cometidas por una administración en la contratación nunca pueden determinar el reconocimiento al trabajador afectado de la condición de fijeza, tampoco dicha consecuencia puede derivarse de la subrogación cuando se trata de una administración pública, donde priman los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la misma".

En igual sentido, la sentencia del Tribunal Supremo de 10/06/2021, Nº de Recurso: 4926/2018, resuelve, en un caso de subrogación laboral en que la empresa cesionaria es una Entidad Pública, que no procede el reconocimiento de la condición de trabajadora indefinida a la demandante, que debe sustituirse por trabajadora indefinida no fija. Idéntico pronunciamiento se contiene en una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 20-5-2021, Recurso 3378/2019, que resuelve sobre un procedimiento muy similar al que nos ocupa de subrogación de personal de un Consorcio a una entidad local de la provincia.

En atención a lo expuesto, el Oficial Administrativo que, en virtud del proceso de extinción de CONFEVAP pasara a depender del Ayuntamiento, no se integraría como personal fijo del mismo, a no ser que superara las correspondientes pruebas selectivas en ejecución de una Oferta de empleo público. Tal integración supondría exclusivamente que continuaría prestando sus funciones en las mismas condiciones y para el ejercicio de la actividad que antes de su extinción desarrollaba CONFEVAP.

Por lo que concierne al otro contrato laboral con un Técnico en Organización de Ferias, con antigüedad desde diciembre de 2018, se informa que se incurre en “concatenación de contratos”. Debemos entender que en este caso, sin conocer exactamente las vicisitudes de esta relación laboral, se ha podido incurrir por parte de la empresa en un incumplimiento de lo dispuesto en el art. 15.5 del Ett, que dispone:

Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 25/11/2021

Estos límites sobre encadenamiento de contratos temporales resultan de aplicación a las Administraciones Públicas y a sus organismos vinculados o dependientes de acuerdo con los términos establecidos en la Disposición Adicional decimoquinta Ett. La sujeción de los entes públicos al art. 15.5 Ett tendrá lugar sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.

Por otro lado, la Disposición adicional cuadragésima tercera de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, sobre exigencia de responsabilidades en las Administraciones Públicas y entidades dependientes de las mismas por la utilización de la contratación laboral, establece lo siguiente:

> *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.*

En similares términos, se expresa la Disposición adicional decimoséptima del TREBEP, sobre medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público, introducida por el Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio:

> *1. Las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de*

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 25/11/2021

pie_firma_corto_dipu_01

irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino.

Asimismo, 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.

2. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

3. Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho.

Ambas normas responden a un mismo propósito de evitar en la Administración los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, en cumplimiento de la Directiva 1999/70 CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, cuya cláusula 5.ª prevé la adopción de medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de nombramientos temporales. Como se afirma en la Exposición de motivos del Real Decreto-Ley 14/2021, *si bien esta cláusula no tiene efecto directo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha insistido en que la determinación del abuso corresponde a los jueces nacionales y que la aplicación de las soluciones efectivas y disuasorias dependen del Derecho nacional, instando a las autoridades nacionales a adoptar medidas efectivas y adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar un eventual uso abusivo de la temporalidad.*

En relación con esta cuestión de una sucesión de empresas entre entidades públicas que puede afectar a contratos temporales irregulares (dicho sea en términos jurídico-públicos), se pronuncia una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha de 20/12/2013, Recurso 304/2012, que dice así:

La doctrina de la Sala 4ª del Tribunal Supremo deja bien claras las limitaciones de la legislación laboral cuando se pretende su aplicación sin matices al personal laboral de las Administraciones Públicas en la fase de acceso al puesto. Limitaciones que en este caso afectan y condicionan los efectos posibles del art. 44 ET .

El art. 44 ET , en caso de que tenga un campo de actuación en el ámbito de las Administraciones Públicas (cosa dudosa a la vista de la sentencia del Tribunal Supremo de 20/04/2005, citada por el actor, y de la Directiva 2001/23/CE, relativa al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, que expresamente dispone

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 25/11/2021

pie_firma_corto_dipu_01

en su art. 1.c que no es de aplicación al caso de "La reorganización administrativa de las autoridades públicas administrativas y el traspaso de funciones administrativas entre autoridades públicas administrativas"), en caso, decíamos, de que tenga un campo de actuación en el ámbito de las Administraciones Públicas, lo tendrá de manera matizada y moderada por los principios de acceso al empleo público que ya hemos mencionado, y sin que pueda servir de norma de cobertura o "puerta falsa" para permitir un acceso al margen de aquellos principios. Si incluso la Jurisdicción Social, encargada primariamente de velar por el respeto de la relación laboral tal como se define en las leyes laborales, se ve obligada a moderar esa protección en atención a los principios constitucionales relativos al acceso al empleo público, es claro que esta Jurisdicción Contencioso-administrativa, encargada primariamente de velar por el respeto a estos últimos principios, no puede sino seguir la senda marcada por la Sala 4ª del Tribunal Supremo.

Pues bien, las trabajadoras de la Diputación Provincial habían accedido al empleo público a través de contratos puramente temporales y en ningún caso mediante unas pruebas destinadas a la cobertura indefinida fija de plantilla. Las sentencias del Juzgado de lo Social se limitaron a declarar el carácter indefinido de la relación, sin hacer pronunciamiento de fijeza de plantilla. Se comprenderá que si tal era la posición de las trabajadoras en la Diputación Provincial, hasta el punto de que dicho organismo estaba " obligado a adoptar las medidas necesarias para la provisión regular del mismo" (aunque no las hubiera adoptado durante años), en cualquier caso tal posición no puede en ningún caso y de ninguna manera utilizarse ahora por el Ayuntamiento, so capa de la aplicación del art. 44 ET , para, al cubrir unas plazas y puestos de nueva creación y que suponen un acceso ex novo al empleo público municipal, mantener la irregular situación.

Si las trabajadoras hubieran accedido a los puestos de la Diputación Provincial mediante un procedimiento que les hubiera permitido ser fijas de plantilla, cabría plantear si el procedimiento seguido ante la Diputación Provincial podía servir como garantía de los principios constitucionales también para que las trabajadoras accedieran, vía art. 44 ET , al empleo público municipal. Pero no siendo así, está fuera de lugar siquiera plantear que el Ayuntamiento deba cubrir los puestos con la contratación de estas personas.

En consonancia con lo expuesto, consideramos que la situación irregular del contrato temporal del trabajador con la categoría de Técnico de organización de ferias veta el acceso del mismo vía art 44 Ett al empleo público municipal. Hemos visto que el art. 15.5 Ett extiende la regulación del encadenamiento de contratos y sus efectos a los supuestos de sucesión o subrogación empresarial, como es el caso. Si el Ayuntamiento ha de velar por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal, no tiene sentido que se subrogue en el contrato que adolece de la anormalidad proscrita en el precepto citado. Recordemos que en base al mandato de la Disposición adicional decimoséptima del TREBEP, se sancionan las actuaciones irregulares en esta materia con la exigencia de las responsabilidades que procedan, además de imponer la

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 25/11/2021

nulidad de cualquier acuerdo, pacto o acto que incumpla las normas sobre duración máxima de los contratos temporales.

Es cuanto me corresponde informar, advirtiendo que la opinión jurídica recogida en el presente informe se somete a cualquier otra mejor fundada en Derecho, y no suple en modo alguno otros informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente se deban emitir para la válida adopción de los acuerdos.

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 25/11/2021