



## TÍTULO

**LA PRECARIEDAD LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
EL PERSONAL LABORAL “INDEFINIDO NO FIJO”**

## AUTOR

**Ildefonso Moreno Anselmo**

	<b>Esta edición electrónica ha sido realizada en 2022</b>
<b>Tutora</b>	Dra. D <sup>ª</sup> . María Luisa Pérez Guerrero
<b>Instituciones</b>	Universidad Internacional de Andalucía ; Universidad de Huelva
<b>Curso</b>	<i>Máster Oficial Interuniversitario en Dirección y Gestión de Personas (2020/21)</i>
©	Ildefonso Moreno Anselmo
©	De esta edición: Universidad Internacional de Andalucía
<b>Fecha documento</b>	2021



**Atribución-NoComercial-SinDerivadas  
4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)**

Para más información:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.en>



**MOF DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS**

# **LA PRECARIEDAD LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: EL PERSONAL LABORAL “INDEFINIDO NO FIJO”**

---

**TRABAJO FIN DE MÁSTER    CURSO 2020-2021**

**Profesora: Doctora D<sup>a</sup>. María Luisa Pérez Guerrero**

**Autor: Ildfonso Moreno Anselmo**

**En Sevilla, a 5 de septiembre de 2021**

## ÍNDICE

1. RESUMEN .....	4
2. INTRODUCCIÓN .....	5
3. OBJETIVOS .....	8
4. REFERENCIA HISTÓRICA DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....	9
5. LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COMO ENTIDAD EMPLEADORA.....	12
6. EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y PRINCIPIOS RECTORES .....	12
6.1. LEY 30/1984, DE 2 DE AGOSTO, DE MEDIDAS PARA LA REFORMA DE .....	13
LA FUNCIÓN PÚBLICA.....	13
6.2. 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 .....	13
7. CLASES DE PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS ..	16
8. ANOMALÍAS EN LA CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS .....	17
9. EVOLUCIÓN DOCTRINAL DEL INDEFINIDO NO FIJO.....	19
9.1. 1ª FASE. VAIVÉN DOCTRINAL EN LA CREACIÓN DEL INDEFINIDO NO FIJO .....	20
9.1.1. RECEPCIÓN DEL INDEFINIDO NO FIJO EN EL MARCO NORMATIVO .....	23

9.1.2. RECONOCIMIENTO DE LA CONDICIÓN DE INDEFINIDO NO FIJO .....	25
9.2. 2ª FASE. CONSIDERACIÓN DEL INDEFINIDO NO FIJO COMO TRABAJADOR TEMPORAL.....	30
9.3. 3ª FASE. EL INDEFINIDO NO FIJO NO ES TEMPORAL .....	35
9.4. 4ª FASE. EL INDEFINIDO NO FIJO SE EQUIPARA AL TEMPORAL .....	38
10. EL CASO DE <<DIEGO PORRAS>>. UN VIAJE DE IDA Y VUELTA.....	40
11. STS DE 24 DE ABRIL DE 2019, A RAÍZ DEL CASO <<MONTERO MATEOS>>. ....	41
12. STJUE DE 19 DE MARZO DE 2020 Y SUS CONSECUENCIAS .....	42
12.1. ACUERDO ENTRE GOBIERNO Y SINDICATOS MAYORITARIOS PARA REDUCIR LA TEMPORALIDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS .....	45
12.2. MOVILIZACION DE LOS COLECTIVOS AFECTADOS .....	45
12.3. RECONOCIMIENTO DE LA FIJEZA POR SENTENCIA .....	47
12.4. STS DE 22 DE JULIO DE 2021 (RE.543/2019) EN RESPUESTA A LA STJUE DE 3 DE JUNIO DE 2021, ASUNTO C-729.....	47
12.5. REAL DECRETO LEY 14/2021, DE 6 DE JULIO .....	49
13. REFERENCIA AL INDEFINIDO NO FIJO EN EL IMD DE SEVILLA.....	50
14. CONCLUSIONES.....	53
BIBLIOGRAFIA .....	55
ANEXOS .....	58

## 1. RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo analizar la precariedad laboral en la Administración Pública y, muy especialmente, la creación jurisprudencial del personal laboral <<indefinido no fijo>> y su evolución hasta nuestros días.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha pretendido poner orden ante el grave problema que genera la contratación temporal irregular en la Administración Pública, creando la figura del indefinido no fijo, referido a empleados públicos que “no podían ser declarados temporales por razones de índole laboral, ni tampoco pueden ser declarados fijos de plantilla por no haber superado las pruebas de acceso y los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.”<sup>1</sup>

Al mismo tiempo, las últimas Sentencias del TJUE con base en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999 han puesto de manifiesto la precariedad laboral en el sector público español. Aunque no se disponen de datos fiables, algunas fuentes calculan un volumen próximo a 800.000 afectados. Esto ha obligado al Gobierno a aprobar el Real Decreto Ley 14/2021, de 6 de julio, con el fin de incorporar en la legislación básica medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público.

**PALABRAS CLAVES:** Jurisprudencia del Tribunal Supremo, Administración Pública, contratación temporal irregular, indefinido no fijo, Directiva 1999/70/CE.

---

## ABSTRACT

The present work aims to analyze job insecurity in the Public Administration and, very especially, the jurisprudential creation of the << indefinite non-fixed >> workforce and its evolution to this day.

The jurisprudence of the Supreme Court has tried to bring order to the serious problem generated by irregular temporary hiring in the Public Administration, creating the figure of the indefinite non-permanent, referring to public employees who “could not be declared temporary for labor reasons, nor Nor can they be declared permanent staff for not having

---

<sup>1</sup> DEL RÍO LÓPEZ, D. “Cambio jurisprudencial en la extinción de contratos de los indefinidos no fijos a partir de la Sentencia Tribunal Supremo 28/03/2017”. Dpto. Derecho Laboral Digestum Legal.

passed the entrance tests and the constitutional principles of equality, merit, ability and publicity. "

At the same time, the latest Judgments of the CJEU based on Council Directive 1999/70 / EC, of June 28, 1999, have highlighted job insecurity in the Spanish public sector. Although reliable data are not available, some sources estimate a volume close to 800,000 affected. This has forced the Government to approve Royal Decree Law 14/2021, of July 6, in order to incorporate into the basic legislation urgent measures to reduce temporary employment in public employment.

**KEY WORDS:** Supreme Court jurisprudence, Public Administration, irregular temporary hiring, indefinite non-fixed, Directive 1999/70/CE.

## 2. INTRODUCCIÓN

Este trabajo pretende analizar la configuración jurídica del personal laboral indefinido no fijo, desde su origen jurisprudencial a partir de la STS de 7 de octubre de 1996, hasta nuestros días, con la aprobación del Real Decreto Ley 14/2021, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público.

En 1996, el Tribunal Supremo se vio en la necesidad de crear jurisprudencialmente la figura del indefinido no fijo con el fin de “castigar a la Administración Pública empleadora por llevar a cabo contrataciones con graves irregularidades”<sup>2</sup>, obligando, no obstante, al trabajador declarado indefinido no fijo por sentencia a superar un proceso selectivo con respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, “cerrando así la posibilidad de acceder a una plaza fija en la Administración Pública por una puerta falsa”<sup>3</sup>. Esta doctrina jurisprudencial ha tenido varios vaivenes, cuyas causas y consecuencias trataremos de desgranar a lo largo del trabajo.

Coincidiendo con el planteamiento del profesor Arufe Valera, “no es lo mismo hablar de la figura del indefinido no fijo en el año 1996, cuando fue creada mediante jurisprudencia del

---

<sup>2</sup> ARUFE VALERA, A, “Los trabajadores indefinidos no fijos al servicio de las administraciones públicas: una anomalía jurisprudencial y legal”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 40 (2015). P. 86 -89.

<sup>3</sup> Ibidem.

Tribunal Supremo, que hacerlo en la actualidad”<sup>4</sup>. Hoy existe una mayor conciencia social y rechazo hacia comportamientos fraudulentos de los responsables políticos que, por acción u omisión, permiten el acceso al empleo público sin respetar los principios constitucionales.

En el otro lado de la balanza, también sería injusto no valorar la situación de precariedad de aquellos trabajadores que han sido contratados a través de un procedimiento de libre concurrencia, respetando los principios rectores y habiendo demostrado mérito y capacidad en sus puestos de trabajo durante periodos, en muchos casos superiores a 10 y 15 años.

Atendiendo a la legislación actual, la Administración Pública tiene una configuración mixta en materia de empleo, cubriendo sus necesidades de personal con empleados contratados “en régimen de Derecho administrativo, cuanto con empleados contratados en régimen laboral”<sup>5</sup>, si bien la selección de dicho personal se ha de llevar a cabo mediante procedimientos que garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los de publicidad y transparencia, de acuerdo con el art. 55 TREBEP.

El funcionario de carrera tiene una vinculación de carácter permanente a “una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo”<sup>6</sup>, y solo se podrá recurrir al nombramiento de funcionarios interinos “por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia”<sup>7</sup>. Mientras que el personal laboral se rige en materia de contratación por las “modalidades previstas en la legislación laboral”, distinguiendo, “en función de la duración del contrato”<sup>8</sup>, entre personal laboral fijo, por tiempo indefinido o temporal.

Incide la normativa básica en su art. 70 que, aquellas necesidades de recursos humanos que requieran “la incorporación de personal de nuevo ingreso, serán objeto de la Oferta de empleo público, [...] que se aprobará anualmente”, teniendo la Administración Pública la

---

<sup>4</sup> ARUFE VALERA, A, “Los trabajadores indefinidos no fijos... cit.”

<sup>5</sup> CAVAS MARTINEZ, F., “El empleo temporal irregular en el sector público”. Anales de Derecho. Universidad de Murcia. p. 7 – 22,

<sup>6</sup> Art. 9 TREBEP.

<sup>7</sup> Art. 10 TREBEP.

<sup>8</sup> Art. 11 TREBEP



obligación de ejecutar los correspondientes procesos selectivos “en el plazo improrrogable de tres años”<sup>9</sup>.

En cualquier caso, la Administración Pública puede acudir a la contratación temporal, pero “el válido acogimiento de las modalidades de contratación temporal exige inexcusablemente que concurra la causa objetiva específicamente prevista como justificativa de la temporalidad que le es propia (STS de 21 de septiembre de 1993 y STS de 20 de enero de 2003)”<sup>10</sup>.

Sin embargo, los hechos demuestran que las Administraciones Públicas en general y a los Ayuntamientos en particular, han acudido en masa a “contratos laborales temporales para el desempeño de funciones que en realidad y normalmente, responden a necesidades permanentes y estructurales”<sup>11</sup> y, en muchos casos, además de lo anterior, se ha procurado evitar el cumplimiento de los referidos principios constitucionales en el acceso al empleo público.

El TSJ de Andalucía expresaba en el Fundamento de Derecho Cuarto de la Sentencia nº801/2010 de 9 de marzo de 2010 un panorama desolador “[...] este es un caso que se repite hasta la saciedad, ayer fueron los Ayuntamientos de Gibralfaró (STJA Sevilla nº104/08 de 17 de marzo), Camas, etc... y hoy Bollullos del Condado, en los que los Ayuntamientos se han convertido en agencias de colocación de los afines, con grave deterioro de lo público al que parece que a nadie le importa.”<sup>12</sup>

Al problema endémico que tiene nuestra Administración Pública con la utilización irregular de la contratación temporal, se ha unido la grave crisis económica sufrida por este País, que supuso la prohibición de incorporar nuevo personal al sector público, contenida en las diferentes Leyes de Presupuestos Generales del Estado de los años 2013, 2014 y 2015. Sólo a partir del año 2016, se permite la incorporación de nuevo personal, aunque condicionado a ciertos límites y requisitos establecidos en el propio precepto.

---

<sup>9</sup> Art. 70 TREBEP.

<sup>10</sup> CT 95/2015 Criterio técnico en materia de contratación temporal. Dirección General de Trabajo y Seguridad Social.

<sup>11</sup> PEÑA MOLINA, M., “La <<funcionarización>> de laborales indefinidos no fijos de plantilla”. Artículo publicado en el nº 40 de la Revista General de Derecho Administrativo (Iustel 2015).

<sup>12</sup> STSJA de 9 de marzo de 2010 (rec. 3273/2009).

Esta situación ha generado “el efecto <<embalsamiento>> del empleo temporal en las Administraciones Públicas”<sup>13</sup>, agudizando aún más la precariedad laboral en sectores tan importantes como sanidad, educación y justicia. La pandemia del Covid 19 nos ha permitido comprobar la importancia del buen funcionamiento de los servicios públicos en momentos de extrema necesidad, y ello ha servido para que la opinión pública española conozca la degradación laboral de muchos empleados públicos.

Como medida disuasoria al empleo público de origen fraudulento, el legislador incorporó la exigencia de “responsabilidades en las Administraciones Públicas y entidades dependientes de las mismas por la utilización de la contratación laboral”<sup>14</sup> a partir de la aprobación de la LPGE para el año 2017, sin que haya logrado su objetivo.

Por último, se abordará el contenido de la Directiva Comunitaria 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, la repercusión que está teniendo en nuestro País las diferentes Sentencias del TJUE sobre la contratación irregular en la Administración Pública, hasta la aprobación del Real Decreto Ley 14/2021, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la aprobación la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público.

### **3. OBJETIVOS**

Tal y como se ha referido en la INTRODUCCIÓN, el trabajo tiene entre sus objetivos analizar la configuración jurídica del personal laboral indefinido no fijo (desde su origen jurisprudencial a partir de la STS de 7 de octubre de 1996, hasta nuestros días, con la aprobación del Real Decreto Ley 14/2021, de 6 de julio), examinar el contenido de la Directiva Comunitaria 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999 y el impacto que está provocando en nuestro País las diferentes Sentencias del TJUE sobre contratación irregular en la Administración Pública.

De la amplia bibliografía existente sobre la configuración jurídica del indefinido no fijo en la Administración Pública y su evolución jurisprudencial, seguiremos las cuatro etapas

---

<sup>13</sup> LÓPEZ ANIORTE, M<sup>a</sup>.C., “Límites a la proliferación del trabajo atípico y en fraude de ley en la Administración pública”, cit., p.27. Citada por CAVAS MARTÍNEZ, F. “El empleo temporal irregular en el sector público”. Anales de Derecho. Universidad de Murcia. p. 7.

<sup>14</sup> DA 34<sup>a</sup>. Dos de la LPGE para el año 2017.

señaladas por el profesor Beltrán de Heredia en su obra <<Indefinidos no fijos: naturaleza jurídica, reconocimiento y extinción>><sup>15</sup>.

Con el fin de enriquecer este trabajo e ilustrar el grave problema de la contratación irregular en la Administración Pública, se hará referencia a las últimas Sentencias del TJUE, al movimiento iniciado por varios colectivos de interinos en España que ha desembocado en la aprobación del Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, veremos varias Sentencias dictadas sobre contratación irregular en el Instituto Municipal de Deportes del Ayuntamiento de Sevilla (IMD), organismo donde desarrollo mi carrera profesional y la declaración de indefinidos no fijos aprobada por el Pleno del Ayuntamiento de Sanlúcar la Mayor.

#### **4. REFERENCIA HISTÓRICA DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

El Estatuto de López Ballesteros supone el primer intento de articulación de la carrera administrativa. La Real Orden de 19 de agosto de 1825, que regula el reclutamiento de los empleados público y el Real Decreto de 7 de febrero de 1827, como norma central de esa regulación, constituyen “el primer estatuto español de los funcionarios públicos”<sup>16</sup>. Este nuevo régimen partía de una premisa fundamental: la necesidad de tener unos determinados conocimientos o formación previa para poder acceder a un empleo público. De esta forma, se instaura, aunque sea tímidamente, el principio del mérito en el acceso al empleo público.

El Estatuto de Bravo Murillo de 1852 es considerado el primer Estatuto General de la Función Pública en España. Como señala el Magistrado Barrachina Juan<sup>17</sup>, se puede destacar “la consolidación del principio de mérito en el acceso y la promoción”, “la clasificación por categorías”, la regulación de las retribuciones “de una forma clara y precisa” y el establecimiento de un régimen disciplinario, reconociendo “derechos y deberes del funcionario”.

---

<sup>15</sup> BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “Indefinidos no fijos: naturaleza jurídica, reconocimiento y extinción”, IUSLabor 3/2017. P.162 – 189.

<sup>16</sup> NIETO GARCÍA, A. 1986, P300, citado por MUÑOZ LLINÁS J.I. en la obra “La función Pública en España (1827-2007)”. Derecho Histórico. Boletín Oficial del Estado.

<sup>17</sup> BARRACHINA JUAN, E. 1991, citado por MUÑOZ LLINÁS J.I. en la obra “La función Pública en España (1827-2007)”. Derecho Histórico. Boletín Oficial del Estado.

Para el profesor Muñoz Llinás, el Estatuto de O'Donnell de 1866 estaba constituido por dos normas: la Ley de 25 de junio de 1864, “que establecía las reglas para el ingreso y ascenso en las carreras civiles de la Administración Pública” y el Real Decreto de 4 de marzo de 1866, “que es el que propiamente se conoce como Estatuto de O'Donnell” por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de las carreras civiles de la Administración del Estado. En cuanto a los aspectos más destacados en materia de acceso a la condición de funcionario, el Estatuto viene a consolidar “los principios de mérito y capacidad” y a fortalecer “la estabilidad de los funcionarios”<sup>18</sup>

La Ley de Bases, de 22 de julio de 1918, conocida como Estatuto de Maura, estableció en su Base 1ª la clasificación del personal técnico y auxiliar, así como sus retribuciones, en la Base 2ª reguló el ingreso a la función pública “previa oposición” y en la Base 3ª fijó la antigüedad como criterio para determinar los ascensos.

El Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba la Ley Articulada de Funcionarios Civiles del Estado, en su artículo 7, es la norma que incorpora por primera vez la contratación de trabajadores al servicio de la Administración civil, de acuerdo con la legislación laboral, que les será plenamente aplicable. La admisión de estos trabajadores deberá estar autorizada reglamentariamente.

Una vez aprobada la Constitución de 1978, el Tribunal Constitucional sentó la doctrina de la «continuidad del ordenamiento jurídico» (STC 76/1986, de 9 de junio), “respondiendo al fin práctico de evitar vacíos jurídicos [...] se derogó explícitamente lo que se oponía a la Constitución”<sup>19</sup>.

Desde la promulgación de la Constitución del 1978, y muy especialmente tras la entrada en vigor de la Ley 30/1984, de 2 de agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública, una de las cuestiones más complejas de las relaciones laborales en la Administración ha sido la relativa a las irregularidades en la contratación laboral temporal, objeto de nuestro trabajo.

---

<sup>18</sup> MUÑOZ LLINÁS, J.I. “La Función Pública en España (1827 – 2007)”. Derecho Histórico. Boletín Oficial del Estado. p. 31 – 38.

<sup>19</sup> MEILÁN GIL, J.L.. “La administración pública a partir de la Constitución Española de 1978”. Revista Española de Derecho Constitucional Año 16. Núm. 47. Mayo-Agosto 1996.

La STC 99/1987, de 11 junio<sup>20</sup>, declara inconstitucional el último inciso del art. 15.1 de la Ley 30/84, disponiendo que, “habiendo optado la Constitución por un régimen estatutario, con carácter general, para los servidores públicos (arts. 103.3 y 149.1.18) habrá de ser la ley [y no el Ministro de la Presidencia] la que determine en qué casos y con qué condiciones pueden reconocerse otras posibles vías para el acceso al servicio de la Administración Pública.” Esto supone un importante freno al proceso de laboralización que se había iniciado en la Administración Pública tras la aprobación de la Constitución.

Más tarde, en consonancia con la tesis mantenida por el Tribunal Constitucional en la referida Sentencia 99/1987, la Ley 23/1988, de 28 de julio por la que se modifica la Ley 30/1984, recoge en su artículo 15.1.c) que, “con carácter general, los puestos de trabajo de la Administración del Estado y de sus Organismos Autónomos así como los de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, serán desempeñados por funcionarios públicos” y recoge a continuación “los puestos que podrán desempeñarse personal laboral.”

Con la aprobación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), se da cumplimiento al mandato constitucional del artículo 103.3 CE. El EBEP, “partiendo del principio constitucional de que el régimen general de empleo público en nuestro país es el funcional”, mantiene la dualidad de regímenes jurídicos del personal al servicio de las Administraciones Públicas. De tal modo que en su Disposicional Final Primera recoge que, “las disposiciones de este Estatuto se dictan al amparo del art. 149.1.18<sup>a</sup> de la Constitución; constituyendo aquellas bases del régimen estatutario de los funcionarios; al amparo del art. 149.1.7<sup>a</sup> de la Constitución, por lo que se refiere a la legislación laboral; y al amparo del art. 149.1.13<sup>a</sup> de la Constitución, bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica”

Todo esto genera el fenómeno del <<espiguelo>>, de manera que a los trabajadores laborales se aplica, siempre según convenga a la Administración contratante, ora el derecho administrativo ora el derecho laboral, lo que genera una inseguridad jurídica en este importante colectivo, así como una patente arbitrariedad de la Administración Pública en su relación con el personal laboral temporal.

---

<sup>20</sup> STC 99/1987, de 11 de junio (rec. 763/1984).

Aún así, el art. 11 del TREBEP establece que, tendrán la condición de “personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Pública”, realizando una distinción entre personal laboral fijo y personal laboral temporal, “en función de la duración del contrato”<sup>21</sup>.

## **5. LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COMO ENTIDAD EMPLEADORA**

“La relación laboral de empleo público se caracteriza por la naturaleza pública del ente que asume la posición empresarial. Ahora bien, el régimen jurídico del personal laboral puede variar sustancialmente en función del tipo de órgano que adopte la condición de empleador”<sup>22</sup>.

La Administración Pública, cuyo objetivo <<es servir a los intereses generales con sometimiento a la Ley y al Derecho>>, ocupa la posición de empresario especial, pudiendo tener relaciones de trabajo de dos formas diferentes: por un lado, funcionarios públicos y, por otro lado, personal laboral o trabajadores por cuenta ajena.

Estamos por tanto ante “dos relaciones jurídicas distintas encaminadas ambas a prestar trabajo al empleador público. El personal funcionario queda regulado bajo normas administrativas o estatutarias y el personal laboral se regula mediante las normas emanadas del ET, normativa específica y convenios colectivos que rijan en dichas Administraciones Públicas, pudiendo proceder a la contratación conforme a las diversas modalidades de nuestro ordenamiento laboral”<sup>23</sup>.

## **6. EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y PRINCIPIOS RECTORES**

El apartado 2 del artículo 23 CE establece el primer acercamiento a este tema, cuando expone que los ciudadanos “tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes”.

---

<sup>21</sup> ROSA LUCENA, F. El indefinido no fijo como personal laboral. Últimos giros jurisprudenciales. P. 6 -8.

<sup>22</sup> DESDENTADO DAROCA, E. “Las relaciones laborales en las administraciones públicas”. Editorial Bomarzo. P. 31.

<sup>23</sup> JIMÉNEZ GARCÍA, J. y RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R.V. “Las Administraciones Públicas y la contratación laboral temporal”. Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas nº 10/11. 2005/06.

Para el profesor Parada Vázquez, “el apartado 3 del artículo 103 CE no excluye que exista, además del personal funcionario, otro tipo de personal sujeto al Derecho laboral”<sup>24</sup>. Dicho apartado señala, con relación a lo anterior, que “la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones”.

En el caso del acceso a la función pública, “los principios de igualdad, mérito y capacidad y la interpretación que el Tribunal Constitucional ha efectuado sobre ellos constituyen el eje central de la regulación efectuada por<sup>25</sup> el Estatuto Básico del Empleado Público.

### **6.1. LEY 30/1984, DE 2 DE AGOSTO, DE MEDIDAS PARA LA REFORMA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, ha sido ampliamente derogada por el TREBEP, manteniendo la vigencia, entre otros, del art. 15, donde dispone que “las relaciones de puestos de trabajo son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios”, así como los requisitos para el desempeño de cada puesto, y comprenderán los puestos de trabajo del personal funcionario y las características de los que puedan desempeñarse por personal laboral.

Y el art. 28, sobre “la racionalización de las plantillas de personal laboral”, en coherencia “con el proceso de racionalización de los Cuerpos y Escalas de funcionarios”.

### **6.2. REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BASICO DEL EMPLEADO PUBLICO**

Como hemos referido anteriormente, el art. 55 TREBEP recoge los principios rectores para el acceso al empleo público del personal funcionario y laboral: “principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad”, así como el de publicidad y transparencia.

---

<sup>24</sup> PARADA VÁZQUEZ, R., “Derecho administrativo. Organización y empleo público”, M. Pons. Madrid, 1994. P. 175 – 189.

<sup>25</sup> GARCÍA GARCÍA, M.J. “Los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad: su plasmación en el Estatuto Básico del Empleado Público”. Revista Jurídica de Castilla y León. Nº 15. Mayo 2008. P. 129.

El art. 61 TREBEP dispone que “los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso oposición [...], y sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos,” mientras que “los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso oposición [...] o concurso de valoración de méritos.”

Es cierto que el TREBEP no hace mención expresa de los procesos selectivos para la contratación de personal temporal, ya sea funcionario interino o laboral, lo que no significa que su contratación esté exenta del respeto a “los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad”, sin perjuicio de que se realicen mediante “procedimientos ágiles”.

En la Administración Pública está muy extendida la constitución de bolsas de empleo temporal a las que se accede, bien mediante la valoración de unos méritos o bien previa superación de un proceso selectivo, en las que deben regir igualmente “los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad”.

Viene a reforzar lo expuesto en el punto anterior las numerosas Sentencias dictadas por los Juzgados de lo Contencioso Administrativo de Sevilla, anulando la resolución dictada el 8 de julio del 2020 por la Consejería de la Presidencia de la Junta de Andalucía, sobre una de las convocatorias de contratos exprés para la selección de personal interino. El fundamento sobre el que se sustenta el fallo, entre otras cuestiones, es que “un sistema de selección que tenga su único fundamento en el orden de llegada, o sea de forma cronológica, vulnera el derecho de igualdad ante la ley, junto con los principios de mérito y capacidad”.

Para tener una imagen gráfica de la dimensión de la anómala situación creada por la Junta de Andalucía, se relacionan las sentencias dictadas a fecha de entrega de este TFM:

- Por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Nueve, de Sevilla se ha dictado Sentencia 156/2020, de 9 de diciembre, en el Procedimiento 166/2020, por la que se anula la convocatoria para la selección de personal funcionario interino en el Cuerpo de Técnicos de Grado Medio, Opción Arquitectura Técnica (A2.2001), efectuada por Resolución de fecha 8 de julio de 2020.
- Por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Dos de Sevilla se ha dictado Sentencia 31/2021, de 9 de diciembre, en el Procedimiento 179/2020, por la que se anula la convocatoria para la selección de personal funcionario interino en el Cuerpo



Superior de Administradores Generales (A1.1100), efectuada por Resolución de fecha 28 de julio de 2020.

- Por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Siete de Sevilla se ha dictado Sentencia 163/2020, de 14 de diciembre, en el Procedimiento 113/2020, por la que se anula la base novena de la Resolución de 14 de abril de 2020, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se establecen las bases que articulan el procedimiento de emergencia para la selección del personal funcionario interino y laboral temporal necesario en el marco de la emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19.
- Por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Dos de Sevilla se ha dictado Sentencia 32/2021, de 1 de febrero, en el Procedimiento 140/2020, por la que se anula la convocatoria para la selección de personal funcionario interino en el Cuerpo de Técnicos de Grado Medio, Opción Enfermería del Trabajo (A2.2019), efectuada por Resolución de fecha 25 de junio de 2020.
- Por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Trece de Sevilla se ha dictado Sentencia 23/2021, de 8 de febrero, en el Procedimiento 160/2020, por la que se anula la convocatoria para la selección de personal funcionario interino en el Cuerpo Superior Facultativo, Opción Ingeniería Industrial (A1.2004), efectuada por Resolución de fecha 8 de julio de 2020.
- Por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Siete de Sevilla se ha dictado Sentencia 30/2021, de 8 de febrero, en el Procedimiento 195/2020, por la que se anula la convocatoria para la selección de personal funcionario interino en el Cuerpo Superior de Administradores Generales, Especialidad Gestión Financiera (A1.1200), efectuada por Resolución de fecha 28 de julio de 2020.
- Por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Once de Sevilla se ha dictado Sentencia 33/2021, de 11 de febrero, en el Procedimiento 146/2020, por la que se anula la convocatoria para la selección de personal funcionario interino en el Cuerpo de Técnicos de Grado Medio, Opción Pesca (A2.2008), efectuada por Resolución de fecha 8 de julio de 2020.
- Por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Catorce de Sevilla se ha dictado Sentencia 43/2021, de 2 de marzo, en el Procedimiento 161/2020, por la que se anula la convocatoria para la selección de personal funcionario interino en el Cuerpo de Técnicos de Grado Medio, Opción Ingeniería Técnica Agrícola (A2.2002), efectuada por Resolución de fecha 8 de julio de 2020.
- Por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Seis de Sevilla se ha dictado Sentencia 46/2021, de 2 de marzo, en el Procedimiento 167/2020, por la que se anula la

convocatoria para la selección de personal funcionario interino en el Cuerpo de Técnicos de Grado Medio, Opción Informática (A2.2012), efectuada por Resolución de fecha 8 de julio de 2020.

- Por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Tres de Sevilla se ha dictado Sentencia 33/2021, de 4 de marzo, en el Procedimiento 166/2020, por la que se anula la convocatoria para la selección de personal funcionario interino en el Cuerpo de Técnicos de Grado Medio, Opción Trabajo Social (A2.2010), efectuada por Resolución de fecha 8 de julio de 2020.
- Por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Tres de Sevilla se ha dictado Sentencia 34/2021, de 4 de marzo, en el Procedimiento 171/2020, por la que se anula la convocatoria para la selección de personal funcionario interino en el Cuerpo Superior Facultativo, Opción Archivística (A1.2022), efectuada por Resolución de fecha 9 de julio de 2020.
- Por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Siete de Sevilla se ha dictado Sentencia 49/2021, de 4 de marzo, en el Procedimiento 176/2020, por la que se anula la convocatoria para la selección de personal funcionario interino en el Cuerpo Superior Facultativo, Opción Informática (A1.2019), efectuada por Resolución de fecha 8 de julio de 2020.

## **7. CLASES DE PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

De acuerdo con la definición del art. 8 TREBEP, “son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones públicas al servicio de los intereses generales”.

Continúa el artículo clasificando a los empleados públicos en:

- a) “Funcionarios de carrera. Para el art. 9 TREBEP son quienes, “en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo”, siendo su seña de identidad el carácter permanente de dicha relación.
- b) Funcionarios interinos, recogidos en el art. 10 TREBEP, son aquellos que, “por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera”, cuando se dan determinadas circunstancias.
- c) Personal laboral. De acuerdo con el art. 11 TREBEP, es aquel que, “en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de

personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal”.

No se hace referencia al personal eventual y personal Directivo (art. 13 TREBEP) por no ser materia de estudio en este trabajo.

De lo expuesto en este apartado se pueden extraer dos grandes diferencias entre el personal funcionario y el personal laboral:

- Por un lado, el personal funcionario queda regulado bajo normas administrativas o estatutarias, mientras que el personal laboral se regula mediante normas emanadas del Estatuto de los Trabajadores, normativa específica y convenios colectivos.
- Por otro lado, el personal funcionario formaliza la relación de trabajo con la Administración Pública en virtud de nombramiento y toma de posesión del puesto de trabajo y el personal laboral lo hace mediante contrato de trabajo.

## **8. ANOMALÍAS EN LA CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

La construcción jurídica del indefinido no fijo surge “para dar respuesta al problema de la contratación temporal irregular en el ámbito de las Administraciones Públicas, con el fin de impedir que trabajadores contratados temporalmente pudieran consolidar una plaza de personal fijo en la Administración”<sup>26</sup>.

Tal y como expone el profesor Cavas Martínez, “el fraude de ley es la causa principal por la que un contrato temporal en el sector público se convierte en indefinido no fijo, si bien, existen otras formas para lograr el reconocimiento de trabajador indefinido no fijo en la Administración Pública”<sup>27</sup>.

Estamos ante “situaciones (no todas ilegales) en las que el juego de los principios de mérito, capacidad e igualdad en el acceso al empleo público imposibilita atribuir

---

<sup>26</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F. “El empleo temporal ... cit.”

<sup>27</sup> Ibidem.

directamente al trabajador el estatuto de fijeza y a lo sumo le permiten mantenerse en el puesto de trabajo hasta la cobertura reglamentaria de la plaza o su eventual amortización.<sup>28</sup>

- Como se ha dicho anteriormente, el art. 15.3 ET establece la presunción “por tiempo indefinido de los contratos temporales celebrados en fraude de ley”.
- Incumplimiento del art. 49.1.c) ET. “Expirada la duración máxima del tiempo convenido o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido”.
- Incumplimiento del plazo “improrrogable de tres años”, fijado en el art. 70.1 TREBEP para llevar a cabo la ejecución de la oferta de empleo público.
- De acuerdo con el art. 15.5 ET, adquirirán la condición de trabajadores fijos aquellos que “encadenen dos o más contratos temporales, con o sin solución de continuidad, durante un plazo superior a 24 meses dentro de un período de referencia de treinta meses, siempre que no se trate de contratos formativos, de relevo e interinidad o contratos celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación o de empresas de inserción”<sup>29</sup>.

Esto también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente, “particularmente en los casos de reversión de servicios públicos que previamente habían sido externalizados y que están siendo rescatados por las Administraciones para su gestión directa”<sup>30</sup>.

Sobre esto último, el profesor Beltrán de Heredia advierte que lo previsto en los Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, en su Disposición Adicional Vigésima Sexta sobre limitaciones a la incorporación de personal laboral al sector público, “puede colisionar<sup>31</sup> ” con lo dispuesto en la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de

---

<sup>28</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F. “El empleo temporal ... cit.”

<sup>29</sup> Ibidem.

<sup>30</sup> Ibidem.

<sup>31</sup> BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “Indefinidos no fijos: naturaleza jurídica...cit”

centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad y el propio art. 44 ET sobre la sucesión de empresa.

Para el profesor Beltrán de Heredia, la regulación contenida en la referida Disposición Adicional obliga a “preguntarnos si se está creando una nueva modalidad contractual diferenciada de la figura del trabajador indefinido no fijo. Un sector de la doctrina administrativa habla de <<personal subrogado a extinguir>>, como una categoría diferenciada de los <<indefinidos no fijos>><sup>32</sup> .

Pues bien, la STC 122/2018 de 31 de octubre de 2018, ha declarado inconstitucional el apartado Uno de la Disposición Adicional vigésima sexta de la Ley de Presupuestos General del Estado para el año 2017. “A la luz de este pronunciamiento, ya no hay ningún impedimento para que, en los procesos de reversión en los que sea aplicable el contenido del art. 44 ET, los trabajadores sean calificados como «indefinidos no fijos»”

- En cuanto a la cesión ilegal de trabajadores y por aplicación del art. 43 ET, la STS de 19 de junio de 2002 en su Fundamento de Derecho Sexto considera que el trabajador fijo cedido a un ente público no adquiere fijeza en la cesionaria, ya que la doctrina “impide atribuir al trabajador la fijeza cuando la consecuencia no obedece al resultado de conculcar las normas sobre contratación temporal sino las que impiden la cesión de trabajadores fuera del marco legalmente establecido.”<sup>33</sup>

## **9. EVOLUCIÓN DOCTRINAL DEL INDEFINIDO NO FIJO**

La figura del indefinido no fijo tiene su origen en la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, para dar respuesta a la contratación temporal irregular por parte de la Administración Pública.

Siguiendo las pautas marcadas en el Fundamento de Derecho Segundo de la STS de 20 de enero 1998<sup>34</sup>, la profusa Jurisprudencia y la amplia bibliografía que abordan esta

---

<sup>32</sup> BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “Indefinidos no fijos: naturaleza jurídica...cit”

<sup>33</sup> BELTRÁN DE HEREDIA, I. “El TC declara inconstitucional el apartado UNO de la DA 26ª de la Ley de Presupuestos de 2017: impacto en los procesos de reversión de la Administración Pública”. Blog: Una mirada crítica a las relaciones laborales.

<sup>34</sup> STS de 20 de enero de 1998 (rec. 317/1997).

controvertida figura jurídica, se pueden distinguir cuatro fases diferentes en la evolución doctrinal del indefinido no fijo.

### 9.1. 1ª FASE. VAIVÉN DOCTRINAL EN LA CREACIÓN DEL INDEFINIDO NO FIJO

Como apunta el profesor Beltrán de Heredia, “la configuración jurídica de lo que se conoce como trabajadores indefinidos no fijos ha experimentado una evolución particularmente cambiante en las dos últimas décadas.”<sup>35</sup>

En esta primera fase se distinguen “cuatro etapas o líneas doctrinales en la creación jurisprudencial del indefinido no fijo”<sup>36</sup>:

1ª.-<<NO INDEFINIDOS>>. Se trata de una primera etapa cuyo contenido se puede identificar con lo dispuesto en el Fundamento de Derecho Segundo de la STS 27 de noviembre de 1989<sup>37</sup>, donde el Alto Tribunal establece que “salvo supuestos de incumplimientos especialmente cualificados, las irregularidades en que puedan incurrir las Administraciones Públicas en la contratación temporal de personal a su servicio no pueden determinar, por la simple inobservancia de alguna de las formalidades del contrato, del término o de los requisitos aplicables a las prórrogas, la atribución con carácter indefinido de un puesto de trabajo, que, de conformidad con lo dispuesto en el art. 103.3.º de la Constitución en relación con el art. 19 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, debe proveerse con arreglo a un sistema basado en los principios de mérito y capacidad como garantía del derecho de todos los ciudadanos a acceder en condiciones de igualdad a las funciones públicas, según establece el art. 23.2.º del propio texto constitucional.”

2ª.-<<INTERINOS DE HECHO>>. En esta segunda etapa se matiza la línea doctrinal anterior hacia un criterio intermedio, el <<interino de hecho>>. El Tribunal Supremo, en sus Sentencias de 7 febrero 1990 (RJ:1989:8262), 24 abril 1990 (RJ:1990:3490) y 18 julio 1990 (R:J1990:6424) precisa que “la irregularidad en la modalidad contractual temporal aplicada no debe determinar la transformación del contrato en indefinido, pero

---

<sup>35</sup> BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “Indefinidos no fijos: naturaleza jurídica...cit”

<sup>36</sup> Ibidem.

<sup>37</sup> STS de 27 de noviembre de 1989 (rec. 1246/1989).

que esa contratación irregular pone normalmente de relieve que existe un puesto de trabajo laboral cuya provisión no ha sido objeto de cobertura reglamentaria y, en consecuencia, el contrato temporal se orienta en realidad a la finalidad de permitir, también con carácter temporal, el desempeño de esa plaza hasta que pueda cubrirse de forma definitiva, en lo que puede calificarse como interinidad de hecho<sup>38</sup>.

Así, la STS de 7 de febrero de 1990<sup>39</sup> considera “perfectamente posible una interpretación armonizadora de las exigencias del art. 23.2 de la Constitución de igualdad de condiciones de acceso a los cargos y funciones públicos con la garantía de los representantes de los trabajadores reconocida en el art. 56.3 del Estatuto de los Trabajadores. La armonización consiste en que la posible readmisión por la que pudiere optar el trabajador no suponga necesariamente la adquisición de la cualidad de fijeza o permanencia, sino que, o bien se efectúe en condiciones de interinidad, como en el caso aquí resuelto, o bien queda limitada por la posible concurrencia de otra causa legal de terminación del contrato”.

De igual modo, la STS de 24 de abril de 1990<sup>40</sup> sostiene que: “al margen de la inadecuación de la modalidad contractual aplicada para su provisión, pertenece a la plantilla laboral de la demandada y no había sido objeto de cobertura reglamentaria con carácter definitivo, por lo que en todo caso subsistiría [...] una situación fáctica de interinidad en sentido amplio que justificaría el mantenimiento de la relación hasta que se produzca la cobertura<sup>41</sup>”.

3ª.-<<FIJEZA>>. A partir de la STS de 18 de marzo de 1991<sup>42</sup>, comienza una nueva etapa doctrinal que supone un cambio radical con las posiciones anteriores. El Tribunal Supremo considera “que las Administraciones Públicas están plenamente sometidas a los límites que la legislación laboral establece sobre la contratación temporal y que las

---

<sup>38</sup> STS de 20 de enero de 1998 (rec. 317/1997).

<sup>39</sup> STS de 7 de febrero de 1990 (RJ:1990:838).

<sup>40</sup> STS de 24 de abril de 1990 (RJ:1990:3490).

<sup>41</sup> DE LAS HERAS VIVES, L. “El fenómeno de la cesión ilegal de trabajadores en el ámbito de las Administraciones Públicas”. Actualidad Jurídica Iberoamericana, nº3.

<sup>42</sup> STS de 18 de marzo de 1991 (RJ:1991:1875).

infracciones de esa legislación pueden determinar la adquisición de la fijeza”. Esta posición doctrinal se “reiterará en numerosos pronunciamientos”<sup>43</sup>.

4ª.-<<INDEFINIDO NO FIJO>>. El alcance de la posición anterior es nuevamente matizado por el Tribunal Supremo a partir de la Sentencia de 7 de octubre de 1996<sup>44</sup>, dando lugar a la cuarta etapa. En dicha Sentencia, el Tribunal Supremo establece que “la contratación en la Administración pública al margen de un sistema adecuado de ponderación de mérito y capacidad impide equiparar a los demandantes a trabajadores fijos de plantilla, condición ligada a la contratación por el procedimiento reglamentario, sin perjuicio de su contratación, en su caso, como trabajadores vinculados por un contrato de trabajo por tiempo indefinido”. Ello “supone el reconocimiento de la condición de indefinido no fijo distinta de la del fijo y, además, incluye el reconocimiento de esta <<modalidad>> en el marco normativo”<sup>45</sup>.

La consolidación jurídica de la figura del <<indefinido no fijo>> se produce tras las Sentencias de Pleno de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, de 20 y 21 de enero de 1998<sup>46</sup>, en los recursos de casación para la unificación de doctrina rec.317/1997 y rec.315/1997 respectivamente.

Tal y como expone el profesor Arufe Varela, “el Pleno de la Sala puso de relieve la existencia de una colisión o conflicto entre dos intereses contrapuestos”<sup>47</sup>, pues, como recoge el Fundamento de Derecho Tercero de la STS 20 enero 1998, “el ordenamiento laboral parte en este punto de la defensa de la estabilidad del empleo frente a las actuaciones que, prevaliéndose de una posición de debilidad contractual del trabajador, tratan de imponer una temporalidad no justificada” y al mismo tiempo “el ordenamiento administrativo consagra unos procedimientos de selección que garantizan la igualdad de los ciudadanos en el acceso a los puestos de trabajo de sector público y que, al objetivar el reclutamiento a través de la aplicación de criterios de mérito y capacidad, son también una

---

<sup>43</sup> BELTRÁN DE HEREDIA, I. “Indefinidos no fijos ... cit.”.

<sup>44</sup> STS de 7 de octubre de 1996 (RJ:1996:7492).

<sup>45</sup> Ibidem.

<sup>46</sup> STS de 20 de enero de 1998 (RJ:1998:234) y STS de 21 de enero de 1998 (rec.315/1997).

<sup>47</sup> ARUFE VARELA, A. Los trabajadores indefinidos no fijos... cit.”



garantía para la eficacia de la actuación de la Administración Pública al servicio de los intereses generales”

Así pues, continúa la referida Sentencia, “en el primer caso se protege fundamentalmente un interés privado, aunque de carácter social, en un ámbito en el que rige el principio de libertad de contratación del empresario, en el segundo estamos ante un interés público de indudable relevancia constitucional.”

Siguiendo el planteamiento formulado por el profesor Arufe Varela, ante este dilema cabe “la posibilidad de elegir hasta tres opciones distintas. En primer lugar, la prevalencia del interés público sobre el interés privado [...], en segundo lugar, la de la prevalencia del interés privado sobre el interés público [...] y en tercer lugar, la de que ninguno de los dos intereses en conflicto debía prevalecer sobre el otro [...]”<sup>48</sup>

Si tenemos en cuenta la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 enero 1998, la Sala optó mayoritariamente por una “interpretación integradora” entre los dos intereses, al considerar en el Fundamento de Derecho Cuarto que “el carácter indefinido del contrato implica desde una perspectiva temporal que éste no está sometido, directa o indirectamente a un término, pero esto no supone que el trabajador consolide, sin superar los procedimientos de selección, una condición de fijeza en plantilla que no sería compatible con las normas legales sobre selección de personal fijo en las Administraciones Públicas.”<sup>49</sup>

### 9.1.1. RECEPCIÓN DEL INDEFINIDO NO FIJO EN EL MARCO NORMATIVO

Con la aprobación del EBEP en el año 2007, 11 años después de la STS de 7 de octubre de 1996, se reconoce legalmente la figura del indefinido no fijo, distinguiéndose con respecto al contrato fijo. Por un lado, el art. 8.2.c EBEP diferencia entre el “personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal” y, por otro lado, el art. 11.1 EBEP determina que, “en función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.”

---

<sup>48</sup> ARUFE VARELA, A. Los trabajadores indefinidos no fijos... cit.”

<sup>49</sup> STS de 20 de enero de 1998 (Rec. 317/1997).

Para Valero Moldes, “con la aprobación y entrada en vigor del EBEP se produce el segundo momento relevante de cara a la expansión de la figura del indefinido no fijo”<sup>50</sup>, tras la STS de 7 de octubre de 1996.

En la propia Exposición de Motivos del EBEP, el legislador expresa su preocupación por la “extensión relevante de la contratación laboral en el sector público”, y considera necesario recordar que, “por imperativo constitucional no puede ser éste el régimen general del empleo público en nuestro país, ni existen razones que lo justifiquen. [...]”. “Es más, como la experiencia demuestra y la jurisprudencia de los Tribunales subraya, la relación laboral de empleo público está sujeta a ciertas especificidades y por eso algunos principios, como los de mérito y capacidad en el acceso, y ciertas normas de derecho público, como el régimen de incompatibilidades, vienen siendo de aplicación común al personal estatutario y al laboral”.

En cualquier caso, la falta de concreción sobre el régimen jurídico aplicable al indefinido no fijo ha obligado a la Jurisprudencia y la doctrina a abordar cuestiones vitales como el reconocimiento de la propia condición de indefinido no fijo o la extinción del contrato.

“En definitiva, a resultas del EBEP, en la Administración existirán los siguientes tipos de vínculos laborales:

1. Trabajador fijo: acceso libre o promoción interna (sujetos a los requisitos de mérito, capacidad, igualdad y publicidad).
2. Trabajador temporal.
3. Trabajador indefinido ab initio: profesorado de religión. Siguiendo la exposición de la STS 22 de julio de 2013, es importante tener en cuenta que el término <<indefinido>> del EBEP se incorporó durante su tramitación en el Senado, con la finalidad de añadir junto al personal laboral y temporal, el indefinido para que <<también el profesorado de religión esté contemplado en este artículo.>>
4. Trabajador indefinido no fijo sobrevenido por alguna de las circunstancias<sup>51</sup> que hemos desarrollado en el apartado 8. ANOMALÍAS EN LA CONTRATACIÓN LABORAL TEMPORAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

---

<sup>50</sup> VALERO MOLDES, F. Director Abogados Zeres. Conferencia Universidad de Vigo. <https://tv.uvigo.es/video/5be5772e8f42084561023b5f>

<sup>51</sup> BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “Indefinidos no fijos: naturaleza jurídica...cit”

Por otro lado, la Disposición Adicional decimoquinta del 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 (TRET), en su apartado primero, reconoce de forma implícita la figura del indefinido no fijo al establecer que “lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados y en el artículo 15.5 sobre límites al encadenamiento de contratos de esta Ley surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, 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”.

En cumplimiento de esta previsión, “el trabajador continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos antes indicados, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, salvo que el mencionado trabajador acceda a un empleo público, superando el correspondiente proceso selectivo”.

Por último, la Disposición Adicional Cuadragésima Tercera de Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, en su apartado segundo establece que “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.”

Esta Disposición reproduce la previsión contenida en la Disposición Adicional trigésima cuarta de la Ley 3/2017 de Presupuestos Generales del Estado 2017, la cual ha sido declarada parcialmente anulada por la STC de 31 de octubre de 2018.

### **9.1.2. RECONOCIMIENTO DE LA CONDICIÓN DE INDEFINIDO NO FIJO**

De acuerdo con la STSJ de Cataluña de 19 de febrero de 2013, en su Fundamento de Derecho Tercero dispone que, “el personal indefinido no fijo requiere un pronunciamiento

judicial del orden social que reconozca esa relación temporal viciada e irregular otorgando el carácter de <<indefinido>><sup>52</sup>

Por otro lado, la SAN de 10 de febrero de 2016, en su Fundamento de Derecho Cuarto, considera “pacífico que aproximadamente 155 trabajadores de TRAGSATEC, contratados mediante contratos de obra o servicio determinado a partir de 18-06-2010, han superado los cuatro años de duración, tienen derecho a que se noven dichos contratos temporales en indefinidos no fijos, de conformidad con lo dispuesto en el art. 15.1.a ET , en relación con el art. 18.2 del convenio aplicable y en la DA 15<sup>a</sup>, 1 ET<sup>53</sup> además extiende este derecho “a los trabajadores, que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 mensualidades con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 35/2010, mediante dos o más contratos, con o sin solución de continuidad y cuyo último contrato estuviera vigente a 18-06-2010 prolongándose este hasta la fecha de presentación de la demanda, o que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro mensualidades tras la entrada en vigor de la ley 35/2010, mediante dos o más contratos con o sin solución de continuidad, de conformidad con lo dispuesto en el art. 15.5 ET, en relación con la DA 15<sup>a</sup>, 1 ET<sup>54</sup>

Para el profesor Cavas Martínez, “salvo el supuesto previsto en el artículo 8 TREBEP pensando en el profesorado de religión, no cabe la concertación inicial de esta categoría contractual por un ente público, pues sería absurdo que la Administración reconociese ab origine la irregularidad por ella cometida al contratar laboralmente, y no resulta pacífico doctrinalmente si cabe la transformación automática en la citada categoría por mera manifestación o reconocimiento ex post de la entidad contratante sin contar con una resolución judicial al respecto<sup>55</sup>.

Sin embargo, el IMD exploró en el año 2016 diferentes vías para el reconocimiento del carácter indefinido no fijo del personal laboral de este organismo público, vinculado con contratos temporales irregulares (se trataba de contratos en la modalidad de obra y servicio

---

<sup>52</sup> STSJ de Cataluña de 19 de febrero de 2014 (RJ:2014:1862).

<sup>53</sup> SAN de 10 de febrero de 2016 (RJ:2016:251).

<sup>54</sup> Ibidem.

<sup>55</sup> CAVAS MARTINEZ, F. V Jornadas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cuestiones actuales sobre la temporalidad y estabilización en el empleo público. Universitat Oberta de Catalunya.

con una vigencia de, al menos, cinco años). Aunque finalmente no prosperó, se abrió una mesa de negociación con la representación sindical y se tomó como modelo a seguir el empleado en el Ayuntamiento de Sanlúcar la Mayor. El Pleno de dicho Ayuntamiento sevillano aprobó el 23 de diciembre de 2014 el reconocimiento del carácter indefinido no fijo del personal laboral contratado en dicha corporación municipal, medida que afectó a 76 trabajadores. (Se adjunta Acuerdo del Pleno como Anexo I <sup>56</sup>).

Sin ambages, aunque probablemente dirigido a responsables políticos de etapas anteriores, el propio Ayuntamiento sanluqueño reconoce en el primer párrafo del apartado ANTECEDENTES del referido Acuerdo, lo siguiente: “Históricamente en el Ayuntamiento de Sanlúcar la Mayor la gestión administrativa del personal laboral se ha venido llevando a cabo con una serie de singularidades que permitirían calificarla de un continuo fraude de ley de la legislación laboral.”

[...] “Al día de la fecha, se tienen identificados unos 100 trabajadores del Excmo. Ayto. que se encuentran en la situación laboral anteriormente indicada”, en referencia a “indefinidos”. Para tener una idea de la magnitud del problema, Sanlúcar la Mayor es un Ayuntamiento con tan sólo 13.683 habitantes censados en 2018”.

Respecto al apartado II, CONSIDERACIONES JURÍDICAS del mencionado Acuerdo, dispone que “del informe indicado de los servicios jurídicos de la Excma. Diputación Provincial de Sevilla, se extrae lo siguiente”:

- Por un lado, “como precisaron las Sentencias de 20 de enero de 1998, 13 de octubre de 1998, 29 de mayo de 2000 y 27 de mayo de 2002, el estatuto del trabajador indefinido no fijo se aproxima a la interinidad por vacante desde el momento que la existencia del vínculo pende de la provisión del puesto desempeñado a través de los procedimientos legales” [...]
- “El Tribunal Supremo ha vuelto recientemente sobre la cuestión en al menos tres Sentencias, de 16 de septiembre de 2009, 26 de abril de 2010 y 3 de febrero de 2011. En ellas, sin apartarse de la doctrina tradicional expresada en la STS de 27 de mayo de 2002, indica que <<la situación de quienes hayan podido ser considerados trabajadores indefinidos como consecuencia del uso irregular de la contratación temporal por parte de los empleadores públicos... no hay, por tanto, una equiparación mimética a los interinos por vacantes, ligados estrictamente a un proceso de cobertura>>”.

---

<sup>56</sup> Acuerdo de Pleno del Ayuntamiento de Sanlúcar la Mayor de fecha 23 de diciembre de 2014. Anexo I.

- “Sin perjuicio de esta nueva aportación doctrinal, es lo cierto que se sigue considerando que la cobertura reglamentaria de la plaza que ocupa el trabajador indefinido, supone una causa válida de extinción de su contrato (artículo 49.1.b del ET), según SSTs de 29 de enero de 2009, 16 de septiembre de 2009 y 26 de abril de 2010”.
- “Cuestión distinta es la situación en el caso de que la extinción del contrato del indefinido se produzca por su amortización. En tal caso, Sentencias recientes de diversos Tribunales Superiores de Justicia vienen entendiendo que la administración debe acudir al despido objetivo – o en su caso colectivo – previsto en los artículos 51 a 53 del ET. La posición anterior se ha visto reforzada por la nueva Ley 3/2012 donde se regula la <<Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público>>”.
- Finaliza el extracto con la afirmación de que “el trabajador, obtenido el carácter de contratado indefinido-no fijo, 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, salvo que el correspondiente trabajador acceda al empleo público por superación del correspondiente proceso selectivo”.
- “El RECONOCIMIENTO por parte del Pleno del Excmo. Ayto. de Sanlúcar la Mayor, del carácter indefinido no fijo de la relación laboral de esta institución con las personas incluidas en la tabla elaborada por el departamento de recursos humanos, como resolución a la reclamación previa al inicio de la vida laboral, presentada por dichos trabajadores”.

Sorprendentemente, un mes después del reconocimiento de la condición de indefinido no fijo, el equipo de Gobierno del Ayuntamiento de Sanlúcar la Mayor despidió a 40 de los trabajadores afectados.

Tal y como se recoge en el Acta de Pleno del día 24 de febrero de 2015, que se adjunta como Anexo II<sup>57</sup>, “el Sr. Alcalde-Presidente hace uso de la palabra para manifestar que [...] cuando se acordó declarar indefinido a los trabajadores se les estaba incrementando sus derechos sin necesidad de que tuvieran que acudir a un juez para que se lo reconocieran, pero que sin embargo nunca se les dijo, que aquí no se les podía despedir de ninguna manera.”

---

<sup>57</sup> Acta de Pleno del Ayuntamiento de Sanlúcar la Mayor, de fecha 24 de febrero de 2015. Anexo II.

Desafortunadamente, ha sido necesaria una grave crisis económica y social que ha hecho tambalear los cimientos de este País, para que el Gobierno tuviera la necesidad de adoptar medidas de prevención en la contratación irregular de las Administraciones públicas.

Todo indica que esta controversia ha quedado definitivamente zanjada a la vista de la DA 34<sup>a</sup> de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, reproducida en la DA 43<sup>a</sup> Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, al afirmar que “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”.

Para reforzar lo indicado en el apartado anterior, se adjunta como Anexo III, el informe emitido por la Asesoría Jurídica de la Diputación de Huesca el 18 de junio de 2018<sup>58</sup>, con relación al escrito presentado por un trabajador solicitando el reconocimiento de la condición de trabajador por cuenta ajena indefinido no fijo y perteneciente a la plantilla de un Ayuntamiento oscense, del que se extrae lo siguiente:

- “En consecuencia, si se acredita la existencia en vía administrativa de los requisitos que la jurisprudencia social ha venido considerando como determinantes para atribuir la condición de personal laboral indefinido no fijo a los trabajadores, la Administración Pública no solo puede, sino que debe, a instancia de parte o incluso de oficio, reconocer esa condición, pues le obliga su debida obediencia al ordenamiento jurídico. Cabe citar la admisión del reconocimiento en vía administrativa por la Sentencia de la Audiencia Nacional de 10 de febrero 2016, rec.335/2015”.
- “Sin embargo, la DA 34.2 LPGE 2017 ha venido a poner fin, en sentido contrario a nuestra tesis, a cualquier discusión sobre la posibilidad de reconocimiento en vía administrativa”.
- “Así las cosas, aun entendiendo que la naturaleza de la relación de servicio con el Ayuntamiento puede, como ya dijimos en su día, ser <<más propia de un contrato laboral>>, debe denegarse la solicitud de D. .... en razón de que, tal y como determina taxativamente la vigente DA 34, solo a través de la vía judicial es posible atribuir tal condición a un empleado público o contratado administrativo”.

---

<sup>58</sup> Informe de la Asesoría Jurídica de la Diputación de Huesca, de fecha 18 de junio de 2018. Anexo III.

Por tanto, podemos concluir que la Administración no cuenta con la potestad de atribuir directamente a un trabajador la condición de fijo o indefinido no fijo, sin haber superado los procesos selectivos con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

En este sentido, “la jurisprudencia<sup>59</sup> ha precisado que no se puede invocar el principio constitucional de igualdad para obtener la condición de fijos por parte de trabajadores temporales cuyos contratos de trabajo son irregulares, ni aún en el caso -ciertamente anómalo- de que la Administración haya actuado en otras ocasiones otorgando el reclamado estatuto de fijeza, pues el acceso al empleo público está sometido a unos principios (mérito, capacidad, igualdad, publicidad) que no pueden ser obviados”<sup>60</sup>.

## **9.2. 2ª FASE. CONSIDERACIÓN DEL INDEFINIDO NO FIJO COMO TRABAJADOR TEMPORAL.**

La STS de 24 de junio de 2014<sup>61</sup> pone de manifiesto en el apartado segundo del Fundamento de Derecho Tercero que “la doctrina tradicional de esta Sala ha sido que los contratos de interinidad por vacante y los del personal indefinido no fijo al servicio de la Administraciones Públicas se extinguían no sólo al cubrirse la plaza ocupada por el trabajador, como resultado del proceso ordinario de cobertura, sino también por la amortización de la plaza vacante ocupada, supuesto en el que la causa extintiva operaba directamente sobre el contrato, lo que hacía innecesario acudir a los procedimientos de extinción colectiva o individual por causas objetivas previstos en los artículos 51 y 52-c) del Estatuto de los Trabajadores {SS.TS. 8 de junio de 2011 (R. 3409/2010), 22 de julio de 2013 (R. 1380/2012), 23 de octubre de 2013 (R. 408/2003), 13 de enero de 2014 (R. 430/2013) y de 25 de noviembre de 2013 (R. 771/2013) entre otras muchas que en ellas se mencionan}”.

Al mismo tiempo, la Sala dictamina en el apartado tercero del mismo Fundamento de Derecho que “esta doctrina debe rectificarse tras la entrada en vigor de la Disposición Adicional Vigésima del Estatuto de los Trabajadores, norma que ha mejorado lo dispuesto en la Directiva Comunitaria 1998/59/CE, de 20 de julio, con relación al personal laboral de las Administraciones públicas, a quien a partir de ahora se aplica lo dispuesto en los artículos 51 y 52-c) del E.T. en los despidos colectivos por causas económicas, técnicas,

---

<sup>59</sup> STS de 14 de diciembre de 2009 (RJ:2009:1654).

<sup>60</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F. “El empleo temporal... cit.”

<sup>61</sup> STS de 24 de junio de 2014 (RJ:2014:3081).



organizativas o de producción y en los despidos por causas individuales por causas objetivas.”

El Tribunal Supremo considera que esto es consecuencia del “último párrafo de esta Adicional al dar prioridad de permanencia al personal fijo evidencia que la misma se aplica, también, al personal indefinido no fijo y al interino por vacante”.

No obstante, se estima necesario hacer constar el punto de vista del profesor Treviño Pascual,<sup>62</sup> quien considera que “el inciso final de la Disposición Adicional 20ª incurre en vulneración del principio de igualdad contenido en el artículo 14 CE.”

Para el profesor Treviño Pascual, “la argumentación que hace el Tribunal Supremo es notoriamente infundada, pues considerar que no son equiparables los empleados fijos y los temporales e indefinidos no fijos de plantilla, porque constitucional y legalmente los primeros acceden al empleo público con respeto a los principios de mérito y capacidad, al igual que los funcionarios públicos y no así los segundos, son argumentos no endebles sino notoriamente infundados, semejante razonamiento desconoce que el acceso de cualesquiera empleados públicos, con la excepción del personal eventual, está sometido a los principios de mérito y capacidad. [...] Si tanto el personal laboral fijo como el temporal deben ser seleccionados a través de los principios de mérito y capacidad –artículo 55.2 EBEP- no se justifica que al personal laboral fijo se le proteja mediante la prioridad de permanencia en el ente, organismo o entidad afectados por el procedimiento de despido colectivo y no a los segundos”<sup>63</sup>.

A partir de aquí, el Tribunal Supremo cambia la naturaleza jurídica de los interinos por vacante, al afirmar que “indudablemente se trata de contratos temporales (artículos 15-1-c) del E.T. y 4 y 8-1-c) del R.D. 2720/1998, de 18 de diciembre) que están sujetos al cumplimiento del término pactado: cobertura reglamentaria de la plaza ocupada interinamente (último párrafo del apartado 2-b) del citado art. 4). Consiguientemente, estamos ante una obligación a plazo, a término, y no ante una obligación sujeta a condición resolutoria explícita o implícita”.

---

<sup>62</sup> TREVIÑO PASCUAL, M. Variaciones sobre las derivaciones jurisprudenciales a partir del inciso final de la DA 20ª ET.

<sup>63</sup> Ibidem.

En este sentido, la STS 6 de octubre 2015<sup>64</sup> ratifica de forma explícita en su Fundamento de Derecho Tercero que “los contratos del personal indefinido no fijo [...] tienen naturaleza temporal y están sujetos a una duración determinada -hasta la cobertura reglamentaria de la vacante- de manera que se conoce la posible causa de terminación del mismo, aunque no el momento en que tal circunstancia ocurrirá”.

Coincidiendo con la valoración que hace el profesor Treviño Pascual, “a partir de la STS 24/6/2014 (RC 217/2013), cuya doctrina es reiterada por las SSTS (Social) 14/7/2014(RCUD. 1807/2013 y 2052/2013), -y por varias más- se ha puesto fin a una doctrina errónea, injusta y que ha producido en los últimos tiempos un perjuicio social grave: un indeterminado -pero no pequeño- número de trabajadores de las Administraciones Públicas españolas han perdido su trabajo -en ocasiones tras muchos años de servicio- por causas a ellos no imputables y sin haber percibido indemnización alguna”<sup>65</sup>.

Las conclusiones que el profesor Cavas Martínez “extrae de esta nueva construcción jurisprudencial son, en síntesis, las siguientes:

- Los contratos de interinidad por vacante e indefinido no fijo son contratos sujetos, no a condición resolutoria (hecho incierto), sino a término (plazo indeterminado), cuya causa natural de extinción es la cobertura reglamentaria la plaza, previa tramitación del procedimiento que se hubiera habilitado a tal fin. La STS de 27 mayo 2002 declara que la ocupación, definitiva y mediante un procedimiento reglamentario de selección, de la plaza desempeñada en virtud el contrato temporalmente indefinido, hace surgir una causa de extinción del contrato que subsumirse en las enunciadas genéricamente por art. 49.1.b) ET.
- La decisión de amortizar la plaza antes de proceder a la cobertura de la misma, es decir, antes del cumplimiento del término previsto, ocasiona un perjuicio al trabajador que ve truncadas sus expectativas de mantenimiento en el empleo, incluida la posibilidad de ganar en concurso la plaza que ocupa.
- La amortización de la plaza no conlleva la automática extinción de la relación laboral, debiendo la Administración acudir a los procedimientos previstos para el despido objetivo o el despido colectivo (artículos 51 y 52 ET), según sea el número de trabajadores afectados.

---

<sup>64</sup> STS de 6 de octubre de 2015 (RJ:2015:4420).

<sup>65</sup> TREVIÑO PASCUAL, M., “La figura del indefinido no fijo y su extensión a los funcionarios interinos”, Revista de Trabajo y Seguridad Social-CEF, núm. 409, abril 2017.

- Si la Administración recurre a la modificación de la RPT para amortizar el puesto que ocupa el trabajador cuya relación es indefinida no fija antes de la cobertura reglamentaria de la plaza, sin acudir a los cauces previstos en los artículos 51 y 52.c) ET, estaremos ante un despido nulo (si por el número de amortizaciones debió tramitarse un despido colectivo) o improcedente (si lo que procedía era un despido objetivo individual/plural).
- La decisión de amortizar puestos de trabajo en la RPT de una Administración puede constituir un indicio de concurrencia de las causas que autorizan un despido por crisis que, en todo caso, la entidad habrá de acreditar en sede judicial en caso de impugnación.
- El trabajador afectado tendrá derecho a la indemnización que para este tipo de despido establece la legislación laboral (20 días de salario por año trabajado, con el tope de una anualidad). Hay que esperar a la STS de 31 de marzo de 2015, aclarada por Auto de 14 de mayo de 2015, para que el Tribunal Supremo reconsidere el tema de la indemnización a la que tiene derecho el trabajador por extinción del contrato indefinido no fijo, en caso de ocupación reglamentaria de la misma por otro aspirante tras el correspondiente proceso selectivo<sup>66</sup>.

De esta nueva doctrina judicial, el profesor Cavas Martínez “destaca una doble consecuencia positiva. De un lado, la correcta calificación de que el contrato de trabajo indefinido no fijo es, realmente, un contrato temporal sujeto a plazo indeterminado. De otro lado, el fortalecimiento del principio de estabilidad en el empleo, dado que la extinción del contrato por amortización de plaza vacante no opera de forma automática sino que ha de sujetarse al procedimiento de despido objetivo o colectivo, con lo que la regularidad de la citada extinción habrá de someterse a las garantías previstas para dichos despidos, entre ellas, la adecuación, racionalidad y proporcionalidad de la causa alegada para el despido, así como el reconocimiento de la indemnización establecida para estos supuestos extintivos.”<sup>67</sup>

Se trae a colación de las indemnizaciones el Auto del TJUE de 11 de diciembre de 2014, dictado en el asunto C-86/2014 (León Medialdea v. Ayuntamiento de Huétor Vega),

---

<sup>66</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F. “El empleo temporal... cit”

<sup>67</sup> MARTÍNEZ ABASCAL, V-A., “El contrato de trabajo indefinido no fijo: la erosión del principio de estabilidad en el empleo del personal laboral de la Administración Pública”, Documentación Laboral, núm. 106, 2016, p. 82. Citado por Cavas Martínez, F. “El empleo temporal irregular en el Sector Público”. Anales de Derecho. p.30.

respondiendo a una cuestión prejudicial promovida por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Granada a propósito del cese sin indemnización alguna, declara que:

- Las cláusulas 2 y 3, apartado 1, del Acuerdo que figura en el anexo a la Directiva 1999/70/CE, “deben interpretarse en el sentido de que un trabajador como la demandante en el litigio principal está incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo marco, en la medida en que dicho trabajador ha estado vinculado a su empleador mediante contratos de trabajo de duración determinada, en el sentido de estas cláusulas”.
- “El Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que no incluye ninguna medida efectiva para sancionar los abusos, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, de dicho Acuerdo marco, resultantes del uso de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público, **dado que en el ordenamiento jurídico interno no existe ninguna medida efectiva para sancionar tales abusos.**”
- “Incumbe al juzgado remitente apreciar, con arreglo a la normativa, a los convenios colectivos y/o a las prácticas nacionales, qué naturaleza ha de tener la indemnización concedida a un trabajador como la demandante en el litigio principal para considerar que esa indemnización constituye una medida suficientemente efectiva para sancionar los abusos, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada”<sup>68</sup>.

Si tenemos en cuenta que el reconocimiento de la condición de indefinido tiene su origen mayoritariamente en la celebración de un contrato temporal en fraude de ley, en caso de extinción del mismo, “de haberse celebrado aquél con arreglo a Derecho, habría supuesto para el trabajador el percibo de la indemnización prevista en el artículo 49.1.c) ET, parece razonable que se le reconozca en cualquier caso dicha indemnización cuando la relación laboral llegue a su término aunque sea por una causa tan válida como la cobertura de la plaza previa sustanciación del correspondiente proceso selectivo, toda vez que, de no hacerse así, se haría de peor condición a quien devino titular de un contrato temporal fraudulento que al sujeto de un contrato temporal válido”.

---

<sup>68</sup> Auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Octava) de 11 de diciembre de 2014, dictado en el asunto C-86/2014 (León Medialdea v. Ayuntamiento de Huétor Vega).

Hay que decir que la Jurisprudencia también ha mantenido un criterio dispar respecto a la cuantía de la indemnización por extinción del contrato indefinido no fijo por cobertura de la plaza.

Con la STS de 28 de marzo de 2017, en su Fundamento de Derecho Tercero dispone que, “la ausencia de un régimen jurídico propio del contrato indefinido no fijo, [...] obliga a la Sala a resolver el debate planteado en torno a la indemnización derivada de la extinción de tal contrato, cuando la misma se produce por la cobertura reglamentaria de la plaza. En este sentido, acudiendo a supuestos comparables, es acogible la indemnización de veinte días por año de servicio, con límite de doce mensualidades, que establece el artículo 53.1-b) del ET en relación a los apartados c) y e) del artículo 52 del mismo texto legal para los supuestos de extinciones contractuales por causas objetivas”<sup>69</sup>.

El Tribunal Supremo considera que “la equiparación no se hace porque la situación sea encajable exactamente en alguno de los supuestos de extinción contractual que el referido artículo 52 ET contempla, [...] sino porque podría ser asimilable a las que el legislador considera como circunstancias objetivas que permiten la extinción indemnizada del contrato”<sup>70</sup>. Por tanto, establece “cuál debe ser el cauce legal a seguir por los entes del Sector Público para llevar a cabo la extinción del contrato de los trabajadores indefinidos no fijos por cobertura de la plaza”<sup>71</sup>.

### **9.3. 3ª FASE. EL INDEFINIDO NO FIJO NO ES TEMPORAL**

Para poder centrar el tema en esta tercera fase, hay que tener en cuenta que la precarización del empleo público ha aumentado, lo que genera una enorme conflictividad en los juzgados, sobre todo a la hora de abordar la extinción del contrato. Esta situación provoca que los jueces españoles planteen cuestiones prejudiciales al TJUE, fundamentalmente relacionadas con la aplicabilidad de la Directiva 1999/70/CE en nuestra normativa estatal.

En este contexto, el TJUE dictó el 14 de septiembre de 2016 tres Sentencias, “todas

---

<sup>69</sup> STS de 28 de marzo de 2017 (RJ:2017:1414).

<sup>70</sup> Ibidem.

<sup>71</sup> DEL RÍO LÓPEZ, D. “Cambio Jurisprudencial en la extinción de contratos de los indefinidos no fijos a partir de la STS 28/03/2017. Deptº Derecho Laboral Digestum Legal.

sobre sector público y todas considerando que la legislación española era contraria a la directiva.”<sup>72</sup>

- a) El caso C-596/14, asunto De Diego Porras vs. Ministerio de Defensa, responde a una petición de decisión prejudicial formulada por el TSJ de Madrid con base a lo establecido en la Cláusula 4ª del Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada de la Directiva 1999\70\CE, según la cual “no podrá no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas”.<sup>73</sup>

La Sentencia considera que “el concepto de «condiciones de trabajo» incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada” y censura que la normativa nacional deniegue “cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización.”<sup>74</sup>

Esta Sentencia produjo un enorme impacto mediático, “desencadenando un verdadero tsunami de interpretaciones contradictorias tanto a nivel doctrinal como judicial.”<sup>75</sup>

- b) El caso C-16/15, asunto Pérez López vs. Servicio Madrileño de Salud, responde a la petición de decisión prejudicial formulada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo núm. 4 de Madrid, con base en lo establecido en la Cláusula 5ª del

---

<sup>72</sup> OCAÑA ESCOLAR, L. “La doctrina del TJUE sobre la Directiva 1999/70 y el colectivo de empleados públicos, Temas Laborales, nº 118, 2013, pg. 203.” Citado por RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. “La contratación temporal en el Sector Público.” Doc. Labor., núm. 110-Año 2017-Vol. II. ISSN: 0211-8556. La contratación temporal..., págs. 27 a 55.

<sup>73</sup> DIRECTIVA 1999/70/CE DEL CONSEJO de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

<sup>74</sup> STJUE (Sala Décima) de 14 de septiembre de 2016. En el asunto C-596/14.

<sup>75</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F. “V Jornadas de Derecho del Trabajo... cit”.

Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada que figura en el Anexo de la Directiva 1999\70\CE, “en relación con la calificación jurídica de su relación de servicio, que ha adoptado la forma de sucesivos nombramientos de duración determinada como miembro del personal estatutario temporal eventual de dicho Servicio”.<sup>76</sup>

La Sentencia “considera contrario a la normativa comunitaria una norma como la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, que permite la sucesión de nombramientos temporales en la sanidad pública para cubrir necesidades normales y permanentes”<sup>77</sup>.

c) Casos C-184/15 y C-197/15, asuntos acumulados entre Martínez Andrés y Servicio Vasco de Salud y entre Castrejana López y Ayuntamiento de Vitoria, responde a la petición de decisión prejudicial planteada por el TSJ del País Vasco.

En dicha Sentencia el TJUE declara que la cláusula 5ª, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada, “se opone a que una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, sea aplicada por los tribunales del Estado miembro de que se trate de tal modo que, en el supuesto de utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, se concede a las personas que han celebrado un contrato de trabajo con la Administración un derecho al mantenimiento de la relación laboral, mientras que, con carácter general, no se reconoce este derecho al personal que presta servicios para dicha Administración en régimen de Derecho administrativo”, salvo que “exista una medida eficaz en el ordenamiento jurídico nacional para sancionar los abusos cometidos respecto de dicho personal, lo que incumbe al juez nacional comprobar.”<sup>78</sup>

Al mismo tiempo, la Sentencia “se opone a normas procesales nacionales que obligan al trabajador con contrato de duración determinada a ejercitar una nueva acción para que se determine la sanción apropiada cuando una autoridad judicial ha declarado la existencia de utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, en la medida en que de ellas se derivan para dicho trabajador inconvenientes procesales en forma, en particular, de costes, de duración y de normativa de representación procesal, que pueden hacer

---

<sup>76</sup> STJUE (Sala Décima) de 14 de setiembre de 2016. Asunto C16/15

<sup>77</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F. “El empleo temporal... cit”

<sup>78</sup> STJUE (Sala Décima) de 14 de setiembre de 2016. En los asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15.

excesivamente difícil el ejercicio de los derechos que le confiere el ordenamiento jurídico de la Unión”.<sup>79</sup>

Esta sentencia ha dado lugar al nacimiento de “figuras híbridas como <<funcionario indefinido no fijo>> o <<personal estatutario indefinido no fijo>>”.<sup>80</sup>

Con este escenario, se dicta la STS de 28 de marzo 2017<sup>81</sup> que da origen a la Tercera Etapa, donde el contrato indefinido no fijo no es temporal.

“El personal indefinido no fijo no es equiparable al temporal, de modo que, a partir de esta Sentencia, se rompe el paralelismo que, hasta la fecha, el Tribunal Supremo había mantenido entre interinos por vacante (temporales, a partir de junio de 2014) e indefinidos no fijos (no temporales, a partir de marzo de 2017)”, reconociendo además, “una indemnización de 20 días en caso de cobertura reglamentaria de plaza de un trabajador indefinido no fijo (corrigiendo la doctrina que hasta la fecha había mantenido –aplicando la indemnización del artículo 49.1.c ET).”<sup>82</sup>

#### **9.4. 4ª FASE. EL INDEFINIDO NO FIJO SE EQUIPARA AL TEMPORAL**

La STS de 2 de abril 2018<sup>83</sup> confirma el criterio de la STSJ de Andalucía de 22 de junio de 2016<sup>84</sup> y “resuelve un conflicto colectivo reconociendo el derecho a la promoción profesional de los trabajadores indefinidos no fijos de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de la Junta de Andalucía (AMAYA), asumida por la Empresa de Gestión Medioambiental de la Junta de Andalucía (EGMASA,) recogido en el artículo 18 de su Convenio Colectivo”<sup>85</sup>.

---

<sup>79</sup> STJUE (Sala Décima) de 14 de septiembre de 2016. En los asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15.

<sup>80</sup> RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. “Temporalidad en el empleo público. Abusos más frecuentes y reacciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea”. Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, núm. 407, 2017, p51. Citado por CAVAS MARTÍNEZ, F. “El empleo temporal irregular en el Sector Público. Anales de Derecho. Universidad de Murcia.

<sup>81</sup> STS de 28 de marzo de 2017 (rec.1664/2015).

<sup>82</sup> BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I. “Indefinidos no fijos: naturaleza jurídica ... cit”.

<sup>83</sup> STS de 2 de abril de 2018 (rec. 27/2017).

<sup>84</sup> STSJ de Andalucía de 22 de junio de 2016 (autos nº5/2016).

<sup>85</sup> BELTRÁN HEREDIA RUIZ, I. Los indefinidos no fijos tienen derecho a la promoción profesional (y ¿vuelven a ser temporales?). Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.



En su Fundamento de Derecho Tercero, el Tribunal Supremo reconoce que, “la figura del indefinido no fijo tiende a alejarse de la interinidad por vacante y a aproximarse hacia la del trabajador fijo, sin perjuicio de que la plaza que ocupe (al margen del reflejo que ello posea en la RPT) deba ser objeto de amortización (previo cumplimiento de los trámites del despido objetivo o colectivo) o de convocatoria (abocando, en su caso, a la extinción indemnizada del contrato)”.<sup>86</sup>

Afirma la Sentencia que “la equiparación entre indefinidos no fijos y temporales a que se ha apuntado en alguno de los escritos procesales resulta perfectamente explicable desde la perspectiva del Derecho de la Unión Europea (UE)”. La Directiva 1999/70, sobre empleos de duración determinada, “garantiza la no discriminación entre los trabajadores de duración determinada y los fijos comparables, entendiendo por los primeros aquellos cuya vinculación profesional incorpora una finalización determinada por condiciones objetivas (fecha, realización obra o servicio, hecho o acontecimiento). La equiparación de derechos se edifica desde la dicotomía conceptual apuntada; desde tal perspectiva se comprende que a quienes son indefinidos no fijos se les considere como temporales, puesto que de ese modo se permite el contraste (con quien sea comparable) y queda garantizada la equiparación de derechos”.

Por tanto, continúa la Sentencia, “la transformación o el cambio de denominación no puede afectar a sus garantías como trabajadores temporales (por ejemplo, ATJUE de 11 de diciembre de 2014, C-86/14, León Medialdea) y en modo alguno significa que deban ser tratados (in peius) como los trabajadores temporales, sino por el contrario, que también a ellos se les debe extender la regla de equiparación de derechos en todo aquello que sea posible”<sup>87</sup>.

En definitiva, la importancia de la sentencia estriba, por un lado, en el reconocimiento de “uno de los derechos básicos de todo trabajador es el de su promoción y formación profesional en el trabajo”<sup>88</sup> y, por otro lado, nuevamente “vuelve a incidir sobre la naturaleza jurídica de este colectivo. La particularidad del caso es que, sobre esta última cuestión,

---

<sup>86</sup> BELTRÁN HEREDIA RUIZ, I. “Los indefinidos no fijos tienen derecho... cit”.

<sup>87</sup> STS de 2 de abril de 2018 (rec. 27/2017).

<sup>88</sup> Ibidem.

omitiendo por completo su doctrina sentada en marzo 2017 y, por tanto, sin justificar los motivos del cambio doctrinal, vuelve a calificarlos como temporales”<sup>89</sup>.

## 10. EL CASO DE <<DIEGO PORRAS>>. UN VIAJE DE IDA Y VUELTA

El caso conocido como de <<Diego Porras>> se inicia con la STJUE (Sala Décima) de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14. Tras un largo recorrido judicial, el Tribunal Supremo, a través de un Auto fechado el 25 de octubre de 2017 (rec. 3970/2016), formuló una nueva cuestión prejudicial ante el TJUE:

- 1.- “La cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el Anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que no establece indemnización alguna para la extinción de un contrato de duración determinada por interinidad, para sustituir a otro trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo, cuando tal extinción se produce por la reincorporación del trabajador sustituido, y, por el contrario, sí la establece cuando la extinción del contrato de trabajo obedece a otras causa legalmente tasadas?”
- 2.- Para el caso de ser negativa la respuesta a la cuestión primera, ¿se enmarca dentro del ámbito de la cláusula 5 del Acuerdo Marco una medida como la establecida por el legislador español, consistente en fijar una indemnización de 12 días por año trabajado, a percibir por el trabajador a la finalización de un contrato temporal aun cuando la contratación temporal se haya limitado a un único contrato?
- 3.- De ser positiva la respuesta a la cuestión segunda, ¿es contraria a la cláusula 5 del Acuerdo Marco una disposición legal que reconoce a los trabajadores de duración determinada una indemnización de 12 días por año trabajado a la finalización del contrato, pero excluye de la misma a los trabajadores de duración determinada cuando el contrato se celebra por interinidad para sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo?”<sup>90</sup>

A resultas de la STJUE 21 de noviembre 2018 (C-619/17), <<de Diego Porras (2)>>, el Tribunal Supremo dicta Sentencia el 13 de marzo 2019,<sup>91</sup> casando y anulando “en parte la sentencia recurrida en el sentido de eliminar del fallo de la misma el reconocimiento del

---

<sup>89</sup> BELTRÁN HEREDIA RUIZ, I. “Los indefinidos no fijos tienen derecho ... cit.”

<sup>90</sup> ATS de fecha 25 de octubre de 2017 (rec. 3970/2016)

<sup>91</sup> STS de 13 de marzo de 2019 (rec. 3970/2016).

derecho de la trabajadora a percibir indemnización alguna,<sup>92</sup> es decir, que los trabajadores interinos por sustitución no tienen derecho a indemnización alguna al finalizar su contrato por cumplimiento del término.

## 11. STS DE 24 DE ABRIL DE 2019, A RAÍZ DEL CASO <<MONTERO MATEOS>>.

La STJUE de 5 de junio de 2018, conocida como caso <<Montero Mateos>>, da respuesta a una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social nº 33 de los de Madrid sobre un contrato de interinidad y supone una rectificación a la Doctrina del propio Tribunal Europeo, que exigía para los contratos temporales la misma compensación en caso de extinción por motivos objetivos que la prevista para los contratos indefinidos.

El apartado 64 de la STJUE establece que “la Sra. Montero Mateos no podía conocer, en el momento en que se celebró su contrato de interinidad, la fecha exacta en que se proveería con carácter definitivo el puesto que ocupaba en virtud de dicho contrato, ni saber que dicho contrato tendría una duración inusualmente larga. No es menos cierto que dicho contrato finalizó debido a la desaparición de la causa que había justificado su celebración. Dicho esto, incumbe al juzgado remitente examinar si, habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización del contrato y de su duración, inusualmente larga, ha lugar a recalificarlo como contrato fijo<sup>93</sup>”

Este fallo ha generado una enorme controversia judicial, sobre todo en lo referente al personal del sector público laboral y funcionarial. Qué se puede entender por términos tan imprecisos como “imprevisibilidad de la finalización”<sup>94</sup> y “duración inusualmente larga”<sup>95</sup> y, sobre todo, cuáles deben ser los efectos jurídicos en caso de que concurran ambos factores.

---

<sup>92</sup> STS de 13 de marzo de 2019 (rec. 3970/2016).

<sup>93</sup> STJUE de 5 de junio de 2018, C-677/16.

<sup>94</sup> BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I. en el marco de las «XXX Jornades Catalanes de Dret Social», organizadas por la ACI, los días 9 y 10 de mayo en Barcelona, presentada bajo el título: «El apartado 64 del caso Montero Mateos: impacto en las relaciones laborales».

<sup>95</sup> ROJO TORRECILLA, E. Interinos sin indemnización. Del 14 de septiembre de 2016 al 13 de marzo de 2019. Del TJUE al TS. Final de la primera parte de la serie jurídica ADP, dejando abierta la puerta a la segunda para los trabajadores interinos con contratos o nombramientos “inusualmente largos”, y a la espera de un cambio normativo (I).

En el ámbito del sector público, los tribunales han acudido al plazo improrrogable de 3 años previsto en el art. 70.1 EBEP, la STS de 24 de abril de 2019 afirma en su Fundamento de Derecho Tercero que el citado precepto del EBEP va referido a “la ejecución de la oferta de empleo público” y por tanto, “no puede entenderse en general como una garantía inamovible pues la conducta de la entidad empleadora puede abocar a que antes de que transcurra dicho plazo, se haya desnaturalizado el carácter temporal del contrato de interinidad, sea por fraude, sea por abuso, sea por otras ilegalidades, con las consecuencias que cada situación pueda comportar; al igual que en sentido inverso, el plazo de tres años no puede operar de modo automático. En suma, son las circunstancias específicas de cada supuesto las que han de llevar a una concreta conclusión<sup>96</sup>”

En cualquier caso, las SSTS de 19 de julio 2018 en los recursos nº 1037/2017 y nº 823/2017, aplicando la doctrina del TJUE, entienden que “el abuso de derecho en la contratación temporal (art. 7.2 CC) deslegitima el contrato inicialmente válido, que se desdibuja al convertirse el objeto del contrato en una actividad que, por el extenso periodo de tiempo, necesariamente se ha incorporado al habitual quehacer<sup>97</sup>”.

## **12. STJUE DE 19 DE MARZO DE 2020 Y SUS CONSECUENCIAS**

La STJUE de 19 de marzo de 2020, asuntos C-103/18 y C-429/18, ha generado un debate mediático, político y social sin precedentes. A la intervención de importantes despachos de abogados españoles se han unido diferentes partidos políticos sin responsabilidad de gobierno y sindicatos minoritarios, los cuales hacen una lectura interesada de parte y en muchos casos torticera, de la referida Sentencia, prometiendo la fijeza al personal afectado. Son muchas las iniciativas legislativas populares y proposiciones no de ley impulsadas en los últimos años.

Se da la paradoja que, un mismo partido político allí donde no gobierna promulgar iniciativas para apoyar la fijeza de los trabajadores con contratos temporales que podrían ser considerados en <<fraude de ley>>, mientras que en el territorio donde gobierna se opone de plano a esa fijeza, alegando la vulneración de los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso al empleo público.

---

<sup>96</sup> STS de 24 de abril de 2019 ( rec. 1001/2017)

<sup>97</sup> STS de 19 de julio de 2018 (rec.1307/2017) y STS de 19 de julio de 2018 (rec. 823/2017).

La STJUE dictamina:

- Que “la cláusula 5 del Acuerdo Marco [...] debe interpretarse en el sentido de que los Estados miembros o los interlocutores sociales no pueden excluir del concepto de «sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada», a efectos de dicha disposición, una situación en la que un empleado público nombrado sobre la base de una relación de servicio de duración determinada, a saber, hasta que la plaza vacante para la que ha sido nombrado sea provista de forma definitiva, ha ocupado, en el marco de varios nombramientos, el mismo puesto de trabajo de modo ininterrumpido durante varios años y ha desempeñado de forma constante y continuada las mismas funciones, **cuando el mantenimiento de modo permanente de dicho empleado público en esa plaza vacante se debe al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar en el plazo previsto un proceso selectivo al objeto de proveer definitivamente la mencionada plaza vacante y su relación de servicio haya sido prorrogada implícitamente de año en año por este motivo.**
- La cláusula 5 del Acuerdo Marco [...] se opone a una normativa y a una jurisprudencia nacionales en virtud de las cuales la renovación sucesiva de relaciones de servicio de duración determinada se considera justificada por «razones objetivas», con arreglo al apartado 1, letra a), de dicha cláusula, por el mero motivo de que tal renovación responde a las causas de nombramiento previstas en esa normativa, es decir, razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, en la medida en que dicha normativa y jurisprudencia nacionales no impiden al empleador de que se trate dar respuesta, en la práctica, mediante esas renovaciones, a necesidades permanentes y estables en materia de personal.
- La cláusula 5 del Acuerdo Marco [...] debe interpretarse en el sentido de que incumbe al órgano jurisdiccional nacional apreciar, con arreglo al conjunto de normas de su Derecho nacional aplicables, si la organización de procesos selectivos destinados a proveer definitivamente las plazas ocupadas con carácter provisional por empleados públicos nombrados en el marco de relaciones de servicio de duración determinada, la transformación de dichos empleados públicos en «indefinidos no fijos» y la concesión a estos empleados públicos de una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente **constituyen medidas adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada o medidas legales equivalentes, a efectos de esa disposición.**

- Las cláusulas 2, 3, apartado 1, y 5 del Acuerdo Marco [...] deben interpretarse en el sentido de que, en caso de utilización abusiva por parte de un empleador público de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada, el hecho de que el empleado público de que se trate **haya consentido el establecimiento o la renovación de dichas relaciones no priva**, desde ese punto de vista, de carácter abusivo al comportamiento del empleador de modo que dicho Acuerdo Marco no sea aplicable a la situación de ese empleado público.
- El Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que no obliga a un tribunal nacional que conoce de un litigio entre un empleado público y su empleador a abstenerse de aplicar una normativa nacional que no es conforme con la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70<sup>98</sup>.

Teniendo en cuenta la doctrina del TJUE, según la cual “el Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que, si el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trata no contiene [...] ninguna medida efectiva para evitar y sancionar, en su caso, la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos, dicho Acuerdo impide aplicar una normativa nacional que, sólo en el sector público, prohíbe absolutamente transformar en contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de duración determinada que han tenido por objeto, de hecho, hacer frente a «necesidades permanentes y duraderas» del empleador y deben considerarse abusivos”

Para numerosos despachos de abogados, la “STJUE de 19 de marzo de 2020 abre la puerta a la estabilidad en el empleo público del personal temporal de larga duración en nuestro país, en idénticos términos a los funcionarios de carrera o restante personal fijo debiendo entenderse dicha estabilidad como derecho a no ser cesado en su puesto de trabajo, sino por las mismas causas y con arreglo a los mismos requisitos que los empleados públicos fijos de carrera comparables, ya que esta puede ser la única medida para sancionar los abusos en la temporalidad, eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión y garantizar en todo momento los resultados fijados por la Directiva 1999/70/CE<sup>99</sup>.

---

<sup>98</sup> STJUE de fecha 19 de marzo de 2020. Asuntos C-103/18 Y C-429/18.

<sup>99</sup> MORENO BARDISA, C. Socio Director de Bardisa y Asociados. Blog Laboral.

## 12.1. ACUERDO ENTRE GOBIERNO Y SINDICATOS MAYORITARIOS PARA REDUCIR LA TEMPORALIDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Como respuesta a las recomendaciones de la Unión Europea “sobre la necesidad de acometer reformas estructurales dirigidas a atajar la excesiva temporalidad”<sup>100</sup> en el sector público, el día 5 de junio de 2021, Gobierno y los sindicatos CCOO, UGT y CSIF firmaron un nuevo Acuerdo para reducir la temporalidad en las administraciones públicas. Ya en los 2017 y 2018, en los Acuerdos para la Mejora del Empleo Público, estos sindicatos y el Gobierno incorporaron procesos de estabilización de empleo temporal con el objetivo de reducir la tasa de temporalidad por debajo del 8%. Como resultado de estos procesos se han convocado más 218.000 plazas en OEP de Estabilización, de las que se encuentran convocadas más de 154.000 y ya se han estabilizado más de 56.000 plazas.

Las principales medidas que recoge el Acuerdo del 5 de junio de 2021 son las siguientes:

- Reforma del art. 10 TREBEP, que especificará la causa y término del nombramiento del personal interino, reduciendo sólo a cuatro modalidades de contrato y se mejora la definición de la figura del personal funcionario interino.
- Exigencia de responsabilidades a las Administraciones por incumplimiento.
- Compensación económica al personal interino que no apruebe los procesos selectivos de temporalidad, con derecho a una indemnización equivalente a 20 días de sus retribuciones fijas por año de servicio, hasta un máximo de 12 mensualidades.
- A través del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, incorporar un nuevo instrumento normativo con el objetivo de situar la tasa de temporalidad por debajo del 8% en el conjunto de las administraciones públicas españolas.
- Gradualidad en la aplicación de las medidas, otorgándose el plazo de un año para la adaptación de la legislación específica para el personal docente y estatutario de los servicios de salud.

## 12.2. MOVILIZACION DE LOS COLECTIVOS AFECTADOS

En los últimos años, alentados por importantes despachos de abogados, han aparecido numerosas asociaciones, colectivos y sindicatos de afectados por la contratación temporal de larga duración, quienes han promovido diferentes iniciativas con el fin último de lograr la fijeza de la plaza en el sector público, como “medida para sancionar los abusos en la

---

<sup>100</sup> Acuerdo sobre el Plan de Choque para reducir la temporalidad en las Administraciones Públicas, de 5 de julio de 2021.

temporalidad [...] y garantizar en todo momento los resultados fijados por la Directiva 1999/70/CE”<sup>101</sup>.

A título de ejemplo, la Iniciativa Legislativa Popular presentada en el Parlamento de Andalucía<sup>102</sup> “relativa a aplicación del sistema de concurso, consistente únicamente en la valoración de méritos, que regirá en la convocatoria de procesos selectivos para la definitiva estabilización del empleo público temporal en la Junta de Andalucía, de funcionarios interinos en la Administración General, Administración de Justicia y Administración Educativa, así como del personal eventual de la Administración Sanitaria, a tenor del artículo 61.6 del TREBEP” fue rechazada el pasado 20 de mayo de 2021 con los votos de PP, Ciudadanos y VOX, contando con los votos a favor de PSOE y Adelante Andalucía.

En las Cortes Aragonesas, el 30 de diciembre de 2020, los partidos que forman Gobierno (PSOE, Podemos, PAR y CHA) rechazaron una enmienda al Presupuesto de la Comunidad para 2021 presentada por Ciudadanos (en nombre de STEPA, un sindicato de nueva creación cuyo registro consta en la Dirección General de Trabajo el día 5 de abril de 2018), con el objetivo de resolver la situación irregular en la que se encuentran más de 17.000 empleados públicos del Gobierno de Aragón. La enmienda contó con los votos favorables de Ciudadanos, VOX e IU y la abstención de PP.

Como colofón a este movimiento a la desesperada de los trabajadores temporales que quieren alcanzar la fijeza en el empleo público por una puerta diferente a la habitual y al margen de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, lo tenemos en la querrela presentada por la Plataforma de Interinos de Cataluña (PIC). Llevar a la vía penal estas cuestiones sólo puede generar mayor conflictividad en el sector público.

A fecha de cierre de este trabajo, ha sido admitida a trámite por el Juzgado de Instrucción nº 9 de Barcelona, la querrela presentada el 26 de marzo de 2021 por el abogado Andrés Maluenda, en representación de la Plataforma de Interinos de Cataluña (PIC), por un presunto delito de prevaricación administrativa contra Annabel Marcos, Secretaria de Administración y Función Pública de la Generalitat de Cataluña, y contra Pilar Sorribas,

---

<sup>101</sup> MORENO BARDISA, C. Socio Director de Bardisa y Asociados. Blog Laboral

<sup>102</sup> Expediente 10-18/ILPA-000001, Iniciativa Legislativa Popular. Presidencia del Parlamento de Andalucía. BOJA Nº 121 de 15 de julio de 2019.



Directora General de Función Pública, Departamento de Políticas Digitales y Administración Pública de la Generalitat de Cataluña.

### 12.3. RECONOCIMIENTO DE LA FIJEZA POR SENTENCIA

“La solución de fijeza ya está siendo concedida de forma algo extensiva en el Orden de lo Social, el que cubre a los empleados públicos bajo contrato laboral.”<sup>103</sup>

- STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 7 de noviembre de 2019 (rec. 2079/2019), siguiendo el criterio que ya había fijado su Sentencia de 28 de junio de 2018 (rec. 1102/2018), 30 de abril de 2019 (rec. 4813/2018) y 15 de mayo de 2019 (rec.280/2019).
- STSJ de Madrid. Sala de lo Social, de 23 de septiembre de 2019 (rec. 876/2018).
- Sentencia nº 105/2021 del Juzgado de lo Social nº1 de Guadalajara, de 11 de febrero de 2021.
- Sentencia nº 134/2021 del Juzgado de los Social nº 11 de Bilbao, de 4 de marzo de 2021.

“Pero todavía son escasas o poco conocidas las sentencias en el orden de lo contencioso-administrativo, el que cubre las demandas del personal funcionario y su homólogo el estatutario de los Servicios de Salud.”<sup>104</sup>

- Sentencias del Juzgado nº4 de lo Contencioso de Alicante, reconociendo la fijeza a funcionarios interinos más de 10 años, personal de Administración y Servicios de la Universidad de Alicante.
- Sentencia nº 95/2021 del Juzgado Central nº2 de lo Contencioso-Administrativo, de 30 de junio de 2021, declarando la fijeza a 4 funcionarios interinos más de 10 años de la Administración del Estado.

### 12.4. STS DE 22 DE JULIO DE 2021 (RE.543/2019) EN RESPUESTA A LA STJUE DE 3 DE JUNIO DE 2021, ASUNTO C-729

La STJUE de 3 de junio de 2021, asunto C-729, considera contraria a la Directiva 1999/70/CE tanto la normativa nacional como la interpretación jurisprudencial que hacen nuestros tribunales, al permitir:

- Por un lado, “la renovación de contratos de duración determinada, sin indicar un plazo preciso de finalización de” los procesos selectivos.

---

<sup>103</sup> Información extraída del Blog de APISCAM

<sup>104</sup> Ibidem.

- Y por otro lado, “prohibir tanto la asimilación de esos trabajadores a «trabajadores indefinidos no fijos» como la concesión de una indemnización a esos mismos trabajadores”.
- Igualmente, la Directiva mantiene “que consideraciones puramente económicas, relacionadas con la crisis económica de 2008, no pueden justificar la inexistencia, en el Derecho nacional, de medidas destinadas a prevenir y sancionar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada”.

La Presidenta de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo emitió un comunicado donde manifestaba que, “a la vista de la STJUE de 3 de junio de 2021, Asunto C-729/19, y teniendo en cuenta la incidencia que, en su caso, pudiera tener en la resolución del presente asunto, se acuerda avocar al mismo al PLENO que tendrá lugar el próximo 22 de junio, convocándose a todos los Magistrados y Magistradas de la Sala”<sup>105</sup>.

Fruto de esta convocatoria se dicta la STS de 22 de julio de 2021 (re. 543/2019):

- En su Fundamento de Derecho Quinto dispone que se debe “precisar y rectificar la aplicación de nuestra doctrina, en el sentido expresado, para afirmar que, aun cuando el contrato de trabajo de interinidad por vacante haya cumplido los requisitos del art. 4.1 y 2.b RD 2720/1998 en los términos ya expuestos, una situación en la que un empleado público nombrado sobre la base de una relación de servicio de duración determinada - hasta que la plaza vacante para la que ha sido nombrado sea provista de forma definitiva- ha ocupado, en el marco de varios nombramientos o de uno sólo durante un período inusual e injustificadamente largo, el mismo puesto de trabajo de modo ininterrumpido durante varios años y ha desempeñado de forma constante y continuada las mismas funciones, cuando el mantenimiento de modo permanente de dicho empleado público en esa plaza vacante se deba al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar un proceso selectivo al objeto de proveer definitivamente la mencionada plaza vacante, ha de ser considerada como fraudulenta; y, en consecuencia, procede considerar que el personal interino que ocupaba la plaza vacante debe ser considerado como **indefinido no fijo**.”
- Y en el Fundamento de Derecho Sexto dispone que “la extinción del contrato del indefinido no fijo por cobertura reglamentaria de la plaza que ocupaba implica el

---

<sup>105</sup> Comunicado emitido por la Excm. Sra. Presidenta de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, D.ª María Luisa Segoviano Astaburuaga

reconocimiento a su favor de una indemnización de veinte días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades.”

## 12.5. REAL DECRETO LEY 14/2021, DE 6 DE JULIO

El penúltimo escalón de esta empinada escalera lo ha colocado el Gobierno, aprobando el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público.

La norma fue convalidada en el Congreso por un margen muy apretado, después de que ERC cambiara su voto en la segunda ronda de votaciones. Para ello fue necesario que la nueva Ministra de Función Pública ofreciera a dicho Grupo Político la modificación del texto para que los interinos que acumulen diez años de antigüedad puedan optar a su plaza mediante un concurso donde sólo se valoren los méritos.

La opinión mayoritaria de los expertos es “que garantizar una plaza a los trabajadores temporales que llevan en su plaza una década es contraria a la Constitución Española, por lo que el decreto podría ser impugnado ante los tribunales. En concreto, y como señala Juan Ignacio Navas, socio director de Navas & Cusí, la solución va en contra de los principios de igualdad, mérito y capacidad que deben de regir las contrataciones de personal en la administración. <<Vienen recogidos en el artículo 103.3 de la CE>>, concreta el abogado”<sup>106</sup>.

Para terminar este apartado, recojo en este trabajo la reflexión del jurista Peña Molina, poniendo en valor la recomendación recogida en la parte final del texto: “el Real Decreto-Ley no trasgrede la Directiva europea. Como tampoco la doctrina del TJUE. Ahora bien, no posee una medida eficaz para disuadir a la Administración a no incurrir en los mismos comportamientos. Como decía Jouvenel: <<El poder no se deja sueltos los cordones de los zapatos>>. Ahora, la misión es centrarse en cómo debe ser el concurso-oposición que fundamente la estabilización. Ese es el caballo de batalla. No se despisten. Dejen de perder las fuerzas en otros ámbitos y focalícense en negociar adecuados procesos selectivos. En este momento, y bajo este marco excepcional, pueden hacerlo. Vayan a ello”<sup>107</sup>.

---

<sup>106</sup> Información recogida en el artículo de Irene Cortés: “Los expertos dudan de la legalidad de hacer fijos a los interinos de más de 10 años”. El Confidencial. 22/07/2021

<sup>107</sup> PEÑA MOLINA, M. “Un punto de llegada: el Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público.

### 13. REFERENCIA AL INDEFINIDO NO FIJO EN EL IMD DE SEVILLA

El IMD es un organismo autónomo del Ayuntamiento de Sevilla, que asume todas las competencias municipales en deportes, creado en 1991 y compuesto por 247 trabajadores. Del total de la plantilla, 147 están vinculados mediante contrato laboral fijo, 95 con contrato de interinidad por vacante (78 de ellos con una media de 13 años de antigüedad y los 17 restantes cumplen los 3 años de antigüedad en el 2021) y 5 trabajadores con contrato original de obra o servicio y una antigüedad media de 10 años.

En cuanto a contratación del personal, históricamente el IMD ha representado todos y cada uno de los cánones descritos en el presente trabajo, en cuanto a administración pública que ha permitido y, en algunos casos fomentado, la contratación temporal irregular, con graves consecuencias para el erario público (indemnizaciones y fijezas).

En la cúspide del despropósito se encuentran los hechos ocurridos en el año 1993, cuando 17 monitores de piscina fueron despedidos por la externalización del servicio. Todos ellos lograron una Sentencia favorable que, entre otras medias, los convertía en personal laboral fijo. El IMD recurrió en tiempo y forma la Sentencia de 14 de ellos, que finalmente fueron indemnizados. Sin embargo, presentó fuera de plazo el recurso a la Sentencia de 3 de ellos, por lo que la fijeza de estos trabajadores se hizo definitiva.

Actualmente se han aprobado dos Ofertas de Empleo Público, una ordinaria en el mes de diciembre de 2018 con de 3 plazas y la otra en mayo de 2019, con carácter extraordinaria, compuesta por 14 plazas de Consolidación y 58 de Estabilización (Anexo IV).

En cuanto a la primera Sentencia que haremos referencia, data del 05 de febrero de 2008 y fue dictada por el TSJ de Andalucía (Sentencia nº452/08. rec.07/979-AJ<sup>108</sup>). Dicha sentencia (Anexo V) afecta a un trabajador de la categoría de Peón que demanda al IMD por la irregularidad de su contratación habida como temporal de obra o servicio determinados. El trabajador “pretende que se le declare su derecho al reconocimiento de su relación laboral como indefinida en el IMD, que la sentencia de instancia estima”.

No obstante, el trabajador en suplicación lo que “pretende es que se declare que su relación laboral es indefinida en el sentido de no temporal, es decir, que no lleve consigo limitación temporal”.

---

<sup>108</sup> STSJ de Andalucía de 05 de febrero de 2008 (rec.07/979-AJ). Anexo V.

La STSJ de Andalucía, en su Fundamento de Derecho Tercero reitera “como ha dicho esta Sala en numerosas sentencias (1157/03, 192/04, 3763/04, 2027/04, 3767/04, 117/05, 2086/05, 243/06, entre otras muchas) la contratación irregular convierte el contrato en indefinido pero no fijo de plantilla, según obligan los arts. 23.2 y 103.3 de la Constitución que consagra los principios de igualdad, mérito y capacidad para el ingreso como personal al servicio de la Administración Pública, lo que constituye jurisprudencia consolidada de la que son muestras las SSTS de 20 y 21 de enero de 1998, donde se dijo que, sin superar los procedimientos de selección, el trabajador no puede consolidar una condición de fijeza en plantilla que no sería compatible con las normas legales sobre selección de personal fijo en las Administraciones Públicas, por lo que -en el supuesto de irregularidad, como aquí acaece- éstas no pueden atribuir la pretendida fijeza en la plantilla con una adscripción definitiva del puesto de trabajo, sino que, por el contrario, están obligadas a adoptar las medidas necesarias para la provisión regular del mismo y, producida esa provisión en la forma legalmente procedente, existirá una causa lícita para extinguir el contrato de trabajo, porque las irregularidades existentes en la contratación no pueden determinar la declaración de fijeza en la plantilla que es lo solicitado por el recurrente”.

A mi juicio, existe un importante voto particular del Magistrado Pérez-Beneyto Abad, según el cual “revocaría la sentencia de instancia en el extremo de declarar la relación laboral indefinida, fijo hasta la definitiva cobertura de su vacante mediante un despido objetivo del art. 52.e) ET con el pago de una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades”.

La importancia del voto particular radica en los argumentos esgrimidos por el Magistrado, en una sentencia del año 2008, donde establece que “la contratación temporal ilegal en el sector público ha originado la jurisprudencia del indefinido no fijo que se puede resumir en tres postulados y una conclusión, deducibles, entre otras, de la SSTS 20 de enero de 1998, 21 enero de 1998, 9 de julio de 2001 y, sobre todo, 27 de mayo de 2002:

- 1ª.- En los contratos temporales ilegales suscritos en el sector público resulta imposible aplicar el art. 15.3 ET puesto que la conversión a fijo del trabajador vulnera los principios y procedimientos administrativos de mérito y capacidad en la selección del personal fijo.
- 2ª.- Los contratos temporales ilegales en el sector público se convierten, por ello, en indefinidos no fijos, al estar pendientes de la cobertura definitiva de la vacante de su puesto de trabajo, conforme a los procedimientos administrativos de selección.

3ª.-El contrato del indefinido no fijo en el sector público se extingue por el cumplimiento de la condición resolutoria de la cobertura definitiva de la vacante de su puesto de trabajo, sin ninguna indemnización para el trabajador.

4ª.-En conclusión, el contrato temporal ilegal en el sector público no conlleva ningún coste para las Administraciones Públicas ni ninguna reparación económica para el trabajador.”

Continúa diciendo que “esta jurisprudencia del indefinido no fijo debe ser examinada críticamente porque, desde la condición resolutoria de origen judicial, se crea un escenario de amparo de la ilegalidad en el sector público...”

Crítica jurídica que “adquiere ahora una nueva dimensión comunitaria, a raíz de las SSTJCE 7 de septiembre de 2006 que resuelve sendas cuestiones prejudiciales italianas (asuntos C-53/04 y C-180/04) sobre la aplicación de la Directiva 1999/70/CE”.

Y sobre todo las SSTJCE 4 de julio de 2006 y 7 de septiembre de 2006, la cuales, “se resumen en: Una normativa nacional que prohíbe, en el sector público, la transformación de los contratos temporales en indefinidos sin ninguna medida alternativa que evite y sancione la utilización abusiva de los mismo vulnera y frustra el efecto útil de la directiva 1999/70/CE”.

La segunda Sentencia de referencia fue dictada por el Juzgado de los Social nº6 de Sevilla, nº328/18 de fecha 25 de junio de 2018<sup>109</sup> (Anexo VI).

Se trata de una declarativa de derecho presentada contra el IMD por un trabajador de la categoría Auxiliar Administrativo, quien mantiene una relación laboral mediante contratos de obra o servicio determinados desde el 23 de noviembre de 2009.

En el apartado 3º del Fundamento de Derecho Segundo establece la Sentencia que “en el presente caso y por lo que se refiere al contenido del Contrato de Trabajo suscrito entre las partes con fecha 23/11/09, además del evidente carácter genérico y ambiguo...del objeto del contrato reflejado en el mismo, el demandante lleva bastantes años trabajando, al amparo de ese contrato de trabajo temporal en la entidad demandada, lo que evidencia que la actividad no es limitada en el tiempo, sino de duración incierta pero previsiblemente indefinida...”

---

<sup>109</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social nº6 de Sevilla, nº328/18 de fecha 25 de junio de 2018. Anexo VI

Y en el apartado 2º del Fundamento de Derecho Cuarto reitera la Sentencia la línea jurisprudencial por la que “las irregularidades graves en las contrataciones laborales cometidas por las Administraciones Públicas pueden determinar la conversión del vínculo en indefinidos, sin que a ello se oponga el artículo 103.3 de la Constitución”, para fallar en favor del trabajador, declarando que la relación laboral que mantiene, en la actualidad con la administración demanda debe ser calificada como de indefinida.

## **14. CONCLUSIONES**

La experiencia nos demuestra que la Administración Pública hace un uso mayoritariamente fraudulento de la contratación temporal, que afecta tanto a funcionarios como a laborales, al servir a metas puramente partidistas volviendo a épocas caciquiles de finales del siglo XIX.

Considero oportuno trasladar a este apartado las afirmaciones del profesor Rosa Lucena en su trabajo <<El indefinido no fijo como personal laboral. Últimos giros jurisprudenciales>> cuando dice que las “Administraciones Públicas han creado un sistema clientelar que lleva a situaciones tan histriónicas tales como: un Ayuntamiento de 12.000 habitantes que tenga a 600 trabajadores públicos con contratos de personal laboral temporal... Las consecuencias más directas son la desprofesionalización del empleado público y un uso perverso de las facultades públicas, llevando a realizar contrataciones en fraude de ley... Sirvan estas últimas líneas para poner de manifiesto la falta de honestidad y ética en la gestión “de lo que es de todos”, por parte de algunos representantes públicos; unas prácticas deleznable a la opinión pública que el poder judicial intenta corregir.”<sup>110</sup>

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea nos sonroja con cada una de sus Sentencias y pone de manifiesto que nuestro modelo de empleo público no respeta los principios contenidos en la Directiva 1999/70/CE, la cual, en su art. 2 dispone que “los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a lo más tardar el 10 de julio de 2001.” Hace ya 20 años.

La sociedad en su conjunto debe mantener una actitud crítica ante este grave problema, los foros universitarios y los medios de comunicación pueden ayudar a situar el fraude en la

---

<sup>110</sup> ROSA LUCENA, F. “El indefinido no fijo ... cit”

contratación temporal por parte de las Administraciones Públicas en el centro de la agenda política.

En mi opinión, es en el marco de la Conferencia Sectorial de Administración Pública, como órgano político de cooperación en materia de administración pública de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de la administración local, a través de la FEMP, con la participación de los agentes sociales, donde se debe abordar la necesaria reforma de la Administración Pública.

En cualquier caso, la legislación básica debe contener preceptos que sancionen con dureza a los responsables de la contratación temporal irregular, protejan a los empleados públicos que sean víctimas de este abuso y configuren procesos de acceso al empleo público donde se conjugue el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, con pruebas selectivas ágiles e idóneas para descubrir en los aspirantes las competencias necesarias en cada sector.

El Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público puede ser un buen punto de partido, no obstante, le auguro un largo y tortuoso recorrido judicial.



## BIBLIOGRAFIA

ARUFE VALERA, A, “Los trabajadores indefinidos no fijos al servicio de las administraciones públicas: una anomalía jurisprudencial y legal”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 40 (2015).

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I. “Indefinidos no fijos: naturaleza jurídica, reconocimiento y extinción”, IUSLabor 3/2017.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I. Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Los indefinidos no fijos tienen derecho a la promoción profesional (y ¿vuelven a ser temporales?) 18/05/2018.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I. en el marco de las «XXX Jornades Catalanes de Dret Social», organizadas por la ACI, los días 9 y 10 de mayo en Barcelona, presentada bajo el título: «El apartado 64 del caso Montero Mateos: impacto en las relaciones laborales».

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I. El TC declara inconstitucional el apartado UNO de la DA 26ª de la Ley de Presupuestos de 2017: impacto en los procesos de reversión de la Administración Pública. Blog: UNA MIRADA CRÍTICA A LAS RELACIONES LABORALES.

CAVAS MARTÍNEZ, F., “El empleo temporal irregular en el sector público”. Anales de Derecho. Universidad de Murcia.

CAVAS MARTÍNEZ, F. “V Jornadas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Cuestiones actuales sobre la temporalidad y estabilización en el empleo público.” Universidad Oberta de Catalunya.

DE LAS HERAS VIVES, L. “El fenómeno de la cesión ilegal de trabajadores en el ámbito de las Administraciones Públicas”. Actualidad Jurídica Iberoamericana, nº 3.

DEL RÍO LÓPEZ, D. “Cambio jurisprudencial en la extinción de contratos de los indefinidos no fijos a partir de la Sentencia Tribunal Supremo 28/03/2017”. Dpto. Derecho Laboral Digestum Legal.

DESDENTADO DAROCA, E. “Las relaciones laborales en las administraciones públicas”.  
Editorial Bomarzo. P. 31.

GARCÍA GARCÍA, M.J. “Los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad: su  
plasmación en el Estatuto Básico del Empleado Público. Revista Jurídica de Castilla y  
León. Nº 15. Mayo 2008. P. 129

JIMÉNEZ GARCÍA, J. y RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R.V. “Las Administraciones Públicas y la  
contratación laboral temporal”. Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas nº 10/11.  
2005/06

LÓPEZ ANIORTE, M<sup>a</sup>.C., “Límites a la proliferación del trabajo atípico y en fraude de ley en  
la Administración pública”.

MARTÍNEZ ABASCAL, V-A., “El contrato de trabajo indefinido no fijo: la erosión del principio  
de estabilidad en el empleo del personal laboral de la Administración Pública”,  
Documentación Laboral, núm. 106, 2016.

MEILAN GIL, J.L. “La administración pública a partir de la Constitución Española de 1978”.  
Revista Española de Derecho Constitucional Año 16. Núm. 47. Mayo-Agosto 1996.

MORENO BARDISA, C. Socio Director de Bardisa y Asociados. Blog laboral.

MUÑOZ LLINÁS, J.I. “La función pública en España (1827 – 2007). Derecho Histórico.  
Boletín oficial del Estado.

OCAÑA ESCOLAR, L. “La doctrina del TJUE sobre la Directiva 1999/70 y el colectivo de  
empleados públicos, Temas Laborales, nº 118, 2013, pg. 203.”

PARADA VÁZQUEZ, R., “Derecho administrativo. Organización y empleo público”, 8.a ed.,  
Madrid, 1994.

PEÑA MOLINA, M. “La <<funcionarización>> de laborales indefinidos no fijos de plantilla.  
Artículo publicado en el nº40 de la Revista General de Derecho Administrativo (Iustel 2015)

PEÑA MOLINA, M. “Un punto de llegada: el real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público”.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Temporalidad en el empleo público. Abusos más frecuentes y reacciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea”, Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF, núm. 407, 2017.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. “La contratación temporal en el Sector Público.” Doc. Labor., núm. 110-Año 2017-Vol. II. ISSN: 0211-8556. La contratación temporal..., págs. 27 a 55.

ROJO TORRECILLA, E. Interinos sin indemnización. Del 14 de septiembre de 2016 al 13 de marzo de 2019. Del TJUE al TS. Final de la primera parte de la serie jurídica ADP, dejando abierta la puerta a la segunda para los trabajadores interinos con contratos o nombramientos “inusualmente largos”, y a la espera de un cambio normativo (I).

ROSA LUCENA, F. El indefinido no fijo como personal laboral. Últimos giros jurisprudenciales.

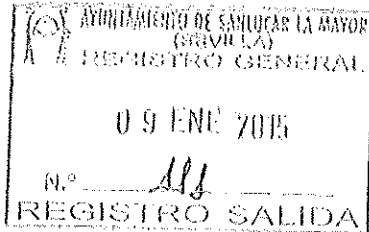
TREVIÑO PASCUAL, M., “La figura del indefinido no fijo y su extensión a los funcionarios interinos”, Revista de Trabajo y Seguridad Social-CEF, núm. 409, abril 2017.

TREVIÑO PASCUAL, M. “Variaciones sobre las derivaciones jurisprudenciales a partir del inciso final de la DA 20ª ET.

VALERO MOLDES, F. Director Abogados Zeres. Conferencia Universidad de Vigo.  
<https://tv.uvigo.es/video/5be5772e8f42084561023b5f>

## **ANEXOS**

- ANEXO I. Acuerdo del pleno del Ayuntamiento de Sanlúcar la Mayor, de 23 de diciembre de 2014.
- ANEXO II. Acta del Pleno del Ayuntamiento de Sanlúcar la mayor de 24 de febrero de 2015.
- ANEXO III. Informe de la Asesoría Jurídica de la Diputación de Huesca, de 18 de junio de 2018.
- ANEXO IV. Oferta de Empleo Público del IMD.
- ANEXO V. STSJA N° 425/208 de 05 de febrero de 2008 (rec.07/979-AJ).
- ANEXO VI. Sentencia del Juzgado de los Social nº6 de Sevilla, nº328/18 de fecha 25 de junio de 2018.



## TRABAJADORES INDEFINIDOS DEL AYUNTAMIENTO DE SANLÚCAR LA MAYOR.

R.M.

EL PLENO DE ESTE AYUNTAMIENTO EN SESIÓN ORDINARIA celebrada el pasado día 23 de DICIEMBRE de 2.014, adoptó entre otros, el siguiente acuerdo:

### PUNTO CUARTO.- RECONOCIMIENTO DEL CARÁCTER INDEFINIDO NO FIJO DEL PERSONAL TEMPORAL CONTRATADO EN ESTE AYUNTAMIENTO.-

#### I.- ANTECEDENTES.

Históricamente en el Ayuntamiento de Sanlúcar la Mayor la gestión administrativa del personal laboral se venido llevando a cabo con una serie de singularidades que permitieran calificarla de un continuo fraude de ley de la Legislación Laboral.

En reiterados informes de los técnicos municipales se ha puesto de manifiesto dicha situación, sin que hasta el momento se hayan adoptado las medidas correctoras necesarias para revertir la situación a conforme con la legislación laboral y el derecho administrativo.

Ha sido uso común la concatenación de contratos eventuales a lo largo del tiempo, además de la utilización de contratos por duración determinada y de obras y servicios para trabajos estructurales. Según la legislación laboral estas relaciones serían calificables de "indefinidas"

Los salarios que se han venido aplicando en este tipo de contrataciones no se han ajustado exactamente a las tablas salariales incluidas en el convenio colectivo debidamente actualizadas. Dándose casos, incluso, de trabajadores con idéntico nivel y diferente salario.

En casos recientes de denuncias de los trabajadores, las resoluciones judiciales han fallado que dichos contratos son en fraude de ley, obligando a reconocer expresamente la relación trabajador-Ayuntamiento como "indefinida" y fijando los conceptos salariales en base a las tablas existentes en el convenio colectivo, debidamente actualizadas.

Al día de la fecha, se tienen identificados unos 100 trabajadores del Exento. Ayuntamiento que se encuentran en la situación laboral anteriormente indicada.

En ocasiones se han ido haciendo regularizaciones parciales del conjunto total del personal laboral temporal contratado mediante esta fórmula.

Las organizaciones sindicales han estado continuamente denunciando la situación irregular y reivindicando una solución a la situación.

Con fecha 25.06.2014, se cursó escrito a los Servicios Jurídicos de la Diputación Provincial de Sevilla, solicitando informe sobre legislación aplicable y el modo de proceder para regularizar la situación laboral.

#### II.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS.

Plaza Virgen de los Reyes, 8 - Teléfono 955100300 Ext. 1022 - Fax 955702073  
41800 Sanlúcar la Mayor (Sevilla)

Código Seguro De Verificación:	8ZcS11vFaeFNRH6w9QQnVA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Sanchez-agosta Aguilera	Firmado	07/01/2015 12:21:01
Observaciones		Página	1/9
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfianzaAytos/codex/8ZcS11vFaeFNRH6w9QQnVA==">https://portal.dipusevilla.es/vfianzaAytos/codex/8ZcS11vFaeFNRH6w9QQnVA==</a>		



El incumplimiento de cualquiera de las condiciones anteriores implicará que el contrato por obra o servicio determinado no se ha ajustado a derecho.

La jurisprudencia viene determinando que el trabajador contratado en estas condiciones adquiere el carácter de indefinido.

### II.3.- La figura del Trabajador Indefinido NO FIJO.

Del informe indicado de los servicios jurídicos de la Excma. Diputación Provincial de Sevilla, se extrae lo siguiente:

“La figura del trabajador indefinido-no fijo surgió en la sentencia del TS de 7 de octubre de 1996, al hilo de la reflexión sobre los efectos de la contratación temporal irregular en las Administraciones Públicas y como forma de conciliar las consecuencias de esas irregularidades y la aplicación de las garantías de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, que se verían afectadas si la existencia de irregularidades en la contratación se convirtiera en una forma de acceder a ese tipo de empleo sin cumplir las exigencias legales establecidas para su provisión. Como precisaron luego las sentencias de 20 de enero de 1998, 13 de octubre de 1998, 29 de mayo de 2000 y 27 de mayo de 2002, el estatuto del trabajador indefinido no fijo se aproxima a la interinidad por vacante desde el momento que la existencia del vínculo pende de la provisión del puesto desempeñado a través de los procedimientos legales; en ese momento, como señala la sentencia citada en último lugar, el contrato se extingue en virtud del artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, sin que sea preciso recurrir a las modalidades del despido que contemplan los artículos 51 y 52 del ET.”


El Tribunal Supremo ha vuelto recientemente sobre la cuestión en al menos tres sentencias, de 16 de septiembre de 2009, 26 de abril de 2010 y 3 de febrero de 2011. En ellas, sin apartarse de la doctrina tradicional expresada en la STS de 27 de mayo de 2002, indica que *“la situación de quienes hayan podido ser considerados trabajadores indefinidos como consecuencia del uso irregular de la contratación temporal por parte de los empleadores públicos... no hay, por tanto, una equiparación mimética a los interinos por vacante, ligados estrictamente a un proceso de cobertura.”*

Sin perjuicio de esta nueva aportación doctrinal, es lo cierto que se sigue considerando que la cobertura reglamentaria de la plaza que ocupa el trabajador indefinido, supone una causa válida de extinción de su contrato (art. 49.1.b del ET) según SSTs de 29 de enero de 2009, 16 de septiembre de 2009 y 26 de abril de 2010.

Cuestión distinta es la situación en el caso de que la extinción del contrato del indefinido se produzca no por cobertura reglamentaria de la plaza, sino por su amortización. En tal caso, sentencias recientes de diversos Tribunales Superiores de Justicia vienen entendiendo que la Administración debe acudir al despido objetivo – o en su caso colectivo – previsto en los artículos 51 a 53 del ET. La posición anterior se ha visto reforzada por la nueva Ley 3/2012 donde se regula la *“Aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público”*.

Por tanto, el trabajador, obtenido el carácter de contratado indefinido-no fijo, 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, salvo que el correspondiente trabajador acceda al empleo público por superación del correspondiente proceso selectivo.

Código Seguro De Verificación:	8ZcS11vFaeFRRN6w9CQnVA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Sanchez-agesta Aguilera	Firmado	07/01/2015 12:21:01
Observaciones		Página	3/9
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/8ZcS11vFaeFRRN6w9CQnVA==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/8ZcS11vFaeFRRN6w9CQnVA==</a>		



ley, la disposición adicional 15ª del ET indica de la obligatoriedad de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo a través de los procedimientos legalmente establecidos, es decir conforme a los principios constitucionales de acceso al empleo público. Ello conllevará la extinción de la relación laboral del indefinido no fijo, excepto en el caso de que resultase el seleccionado.

La situación del indefinido no fijo, no debe prolongarse en el tiempo más de lo necesario para ejecutar la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo a través de los procedimientos ordinarios. No obstante, cabe la posibilidad de que la relación se extinga mediante la amortización de la plaza cuando la Administración considere que no resulta necesaria para el correcto funcionamiento de la organización del ente público.

### III.- DETERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE PERSONAL A REGULARIZAR.

El departamento de Recursos Humanos ha elaborado un informe donde se recoge la relación de todo el personal del este ayuntamiento que ha presentado reclamación previa a la vía judicial laboral.

Igualmente, en dicho informe, se justifica el personal que no reúne los requisitos para ser reconocido como indefinido, no fijo.

Es de señalar la no consideración de aquel personal contratado al amparo de planes o programas subvencionados por otras administraciones, como puedan ser Diputación o Junta de Andalucía.

### IV.- PROCESO PROPUESTO PARA EL RECONOCIMIENTO DEL CARÁCTER INDEFINIDO, NO FIJO, DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SANLUCAR LA MAYOR.

#### Primero.

Reconocimiento por parte del órgano competente, es decir, el Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Sanlúcar la Mayor, del carácter indefinido, no fijo, de la relación laboral de esta institución con las personas incluidas en la tabla elaborada por el departamento de recursos humanos, como resolución a la reclamación previa al inicio de la vía laboral, presentada por dichos trabajadores.

Como consecuencia de dicho acto, se procederá al reconocimiento de la antigüedad de cada uno de los trabajadores y por tanto al devengo en nómina del correspondiente derecho económico.

Igualmente, como consecuencia de dicho acto, los trabajadores reconocidos, percibirán la correspondiente ayuda social, en las cuantías y tipos indicados en el vigente convenio colectivo.

No obstante, la cantidad incluida en la nómina mensual, con el concepto de indemnización por finalización de contrato, dejará de ser percibida, al pasar la relación contractual a ser indefinida.

Se considera por el equipo de gobierno, que si bien art. 20 de la Ley 22/2013 de 23 de Diciembre, de Presupuestos Generales del estado para el año 2014, vigente aún, el cual **NO PERMITE INCREMENTOS RETRIBUTIVOS**, los derechos de antigüedad y ayudas sociales, son intrínsecos al reconocimiento del carácter indefinido de la relación laboral, el primero en el Estatuto de los Trabajadores y el segundo en el Convenio

Código Seguro De Verificación:	8ZcS11vFaeFNRM6w9QQnVA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Sanchez-agesta Aguilera	Firmado	07/01/2015 12:21:01
Observaciones		Página	5/9
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/8ZcS11vFaeFNRM6w9QQnVA==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/code/8ZcS11vFaeFNRM6w9QQnVA==</a>		




- 1.- García Gómez, Margarita
- 2.- Suárez Guerrero, Francisco Javier
- 3.- Gutiérrez Lozano, Rosario
- 4.- Gálvez Barrera, Rosario
- 5.- Morillo Velarde-Quintero, M<sup>a</sup> José
- 6.- Hidalgo Gutiérrez, Vanessa
- 7.- Romero Bonal, Consuelo
- 8.- Luque Rodríguez, Carmen M<sup>a</sup>
- 9.- Castellano Estudillo, Rafael
- 10.- Martín Hidalgo, Carmen Rocío
- 11.- Estudillo Salado, Antonio
- 12.- López León, M<sup>a</sup> José
- 13.- Morales Cabello, José
- 14.- Muñiz Macías, M<sup>a</sup> Jesús
- 15.- Vento Frñile, M<sup>a</sup> del Rocío
- 16.- Marín Marín, Francisco Jesús
- 19.- Rodríguez Amores, Francisca
- 20.- Moreno Choza, M<sup>a</sup> Angeles
- 21.- Vargas Pacheco, M<sup>a</sup> Rosario
- 22.- Ortega Gaviño, Baldomero
- 23.- Medina Ordoñez, Rosario
- 24.- Bautista Barragán, Josefa Lourdes
- 25.- Arjona Macías, José
- 26.- Ríos Cantos, Antonio
- 27.- Luna Sousa, Manuel
- 28.- Candil Blas, Micaela
- 29.- Pérez Vizcaino, José Luis
- 30.- Delgado Alés, Carmen María
- 31.- Martínez Álvarez, Joaquín
- 32.- García Vargas, M<sup>a</sup> Dolores
- 33.- Romero López, Manuel
- 34.- Pérez Cutiño, M<sup>a</sup> Ángeles
- 35.- Márquez Rodríguez, Concepción
- 36.- Carmona Cárdenas, Virginia

7

Plaza Virgen de los Reyes, 8 - Teléfono 955100600 Ext. 1022 - Fax 955702073  
41600 Sanlúcar la Mayor (Sevilla)

Código Seguro De Verificación:	8ZcS11vFaeFRRM6w9QQnVA==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Carmen Sanchez-agesta Agullera	Firmado	07/01/2015 12:21:01
Observaciones		Página	7/9
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/ccde/8ZcS11vFaeFRRM6w9QQnVA==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAytos/ccde/8ZcS11vFaeFRRM6w9QQnVA==</a>		





- 71.- Hernández Vizcaino, Dolores
- 72.- Donaire García, Sara
- 73.- Aboza Lobatón, José Manuel
- 74.- Macías Vizcaino, José
- 75.- Vargas López, Dolores Rocío
- 76.- Pérez Castaño, Ricardo Eloy

**SEGUNDO.-** Aprobar el reconocimiento de los derechos retributivos devengados por antigüedad y las ayudas sociales a que tengan derecho conforme al Convenio Colectivo de este Ayuntamiento.


**TERCERO.-** Acordar el inicio, con carácter de urgencia, del necesario estudio técnico, por empresa especializada u organismo público competente, que determine la necesaria estructura de personal del Excmo. Ayuntamiento de Sanlúcar la Mayor y su correspondiente valoración salarial. Es decir, la llamada RPT y VPT.

**CUARTO.-** Dar traslado del presente acuerdo al Departamento de Personal, a la Intervención Municipal de Fondos y a los interesados."

Significándole que contra el presente acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla o la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla; de conformidad con la distribución de competencias de los artículos 8 y 10 de la Ley 29/1.998, de 13 de Julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa; bien directamente o interponiendo previamente y con carácter potestativo, Recurso de Reposición, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al que reciba la presente notificación; ante el Pleno Municipal.

El plazo para interponer el Recurso Contencioso-Administrativo será de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la notificación del presente acuerdo, si se interpone directamente o desde el día siguiente al de la notificación del acuerdo resolutorio del recurso de reposición, si es expreso, si no lo fuera el plazo será de seis meses, a partir del día siguiente a aquel en que se entienda desestimado el recurso, de conformidad con el art. 46 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa y Ley 30/92, de 26 de Noviembre.

En Sanlúcar la Mayor, a 7 de Enero de 2015  
La Vicesecretaria- Interventora,

Código Seguro De Verificación:	8ZcS11vFaeFNRH6w9QQnVA==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Carmen Sanchez-agesla Aguilera	Firmado	07/01/2015 12:21:01	
Observaciones		Página	9/9	
Url De Verificación	<a href="https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAyto/code/8ZcS11vFaeFNRH6w9QQnVA==">https://portal.dipusevilla.es/vfirmaAyto/code/8ZcS11vFaeFNRH6w9QQnVA==</a>			

**ACTA DE PLENO DE LA SESIÓN ORDINARIA DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE SANLÚCAR LA MAYOR, CELEBRADA EL DÍA 24 DE FEBRERO DE 2.015.**

En Sanlúcar la Mayor siendo las dieciocho horas del día 24 de Febrero de 2.015, en el Salón de Plenos de la Casa Consistorial, previa convocatoria al efecto, se reúnen en el Salón de Plenos de la Casa Consistorial, bajo la Presidencia del Sr. Alcalde, Don Antonio Manuel Pérez Márquez, asistido por asistido por la Secretaría General, D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Rosa Ricca Ribelles, los siguientes señores:

- .- D. Manuel Jesús Reyes Robayo, (PP).
- .- D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Dolores Cabello Adorna, (PP).
- .- D. Fernando de Cáceres García (PP).
- .- D<sup>a</sup> Ana Isabel González Robayo. (PP)
- .- D. Juan Antonio Naranjo Rioja, (APSM).
- .- D. Trinidad Manuel Lopez Raya, (APSM).
- .- D. Manuel José Suarez Morales, (APSM).
- .-D. Raúl Castilla Gutierrez, (PSOE).
- .- D<sup>a</sup> Feliciano Bernal Romero, (PSOE).
- .- D. Juan Antonio Castilla Gutiérrez, (PSOE).
- .- D<sup>a</sup> María Eugenia Bejarano Cantos, (PSOE).
- .- D. Juan Francisco González Alfonso, (PSOE).
- .- D<sup>a</sup> Ariadna Bernal Criado, (PSOE).
- .- D. Eduardo Jacob Macías García (PSOE).
- .- D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> del Pilar Moreno Muñoz (Concejal no adscrita)

Asiste así mismo la Sra. Interventora Municipal de Fondos, D<sup>a</sup> Beatriz Carmona García.

El objeto de la reunión es celebrar la Sesión Ordinaria, convocada en tiempo y forma por el Sr. Alcalde-Presidente para el día y hora de la fecha.

**PUNTO PRIMERO.- APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LOS BORRADORES DE LAS ACTAS DE PLENO DE FECHA 23 DE DICIEMBRE DE 2014 Y 19 DE ENERO DE 2015.**

Se somete a votación los borradores de las Actas de las sesiones celebradas el pasado 23 de Diciembre de 2014 y 19 de Enero de 2015, que se ha distribuido con la convocatoria, al no efectuarse ninguna observación a las mismas, éstas son aprobadas **por unanimidad de los asistentes, esto es, por dieciséis votos a favor del Grupo Municipal Popular (5), Alternativa por Sanlúcar (3), Socialista (7) y Concejal no adscrita (1).**

**PUNTO SEGUNDO.-SORTEO MIEMBROS DE MESAS ELECTORALES PARA LAS PRÓXIMAS ELECCIONES AL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA A CELEBRAR EL 22 DE MARZO DE 2015.**

Como consecuencia de la existencia de problemas técnicos para realizar el sorteo de los miembros de las mesas electorales se continúa con el siguiente punto del orden del día, hasta tanto se resuelvan dichos problemas.

mencionadas en el apartado anterior, se convoque a todos los representantes de los partidos políticos que han manifestado su intención de concurrir a las elecciones municipales a una reunión donde se concreten las mismas.

**TERCERO:** Que sea el Pleno de este Ayuntamiento el que se encargue de manera expresa del correcto seguimiento del Acuerdo Primero de la presente Moción.

### TERCERO.- RUEGOS Y PREGUNTAS.

El Sr. Portavoz del Grupo Socialista, D. Raúl Castilla hace uso de la palabra para preguntar si éste sábado habrá mercadillo.

A lo que el Sr. Representante del Grupo Alternativa por Sanlúcar, D. Juan Antonio Naranjo Rioja responde negativamente.

Seguidamente hace uso de la palabra el Portavoz Socialista para destacar que hace un mes el Equipo de Gobierno acordó hacer indefinidos a trabajadores municipales, dándole bastante publicidad, con nota de prensa incluida; habiendo faltado sin embargo la foto con los trabajadores que se negaron a hacérsela con el actual Equipo de Gobierno por la defensa de sus derechos que llevan invocando durante mucho tiempo.

Destaca que esta buena noticia se nubla cuando se está teniendo conocimiento de que en el Ayuntamiento se está realizando de forma arbitraria a los trabajadores modificaciones de categoría sin justificación alguna en base a unos planes de reorganización que nadie conoce ni se han sometido a ninguna aprobación por parte del Pleno.

Añade que también tiene conocimiento de que se están realizando distintos despidos a determinadas personas a las que hasta hace un mes se le reconocía el carácter indefinido por acuerdo plenario.

Considera que el Equipo de Gobierno va a finalizar su mandato corporativo tal y como lo inició; despidiendo a trabajadores que no tienen culpa de nada y que lo único que han hecho es cumplir perfectamente las funciones encomendadas.

Añade que le llama poderosamente la atención el despido del trabajador, D. Baldomero Ortega, del cual dice su nombre, al contar expresamente con la autorización de éste.

La pregunta que formula el Sr. Portavoz Socialista al Sr. Alcalde o al Sr. Delegado de Recursos Humanos o al que corresponda; es por qué a una persona que lleva once años trabajando en este Ayuntamiento se le despide de forma fulminante; con una carta fría y una explicación vaga, después de haberle declarado indefinido hace un mes.

El Sr. Alcalde-Presidente hace uso de la palabra para manifestar que cuando se está gobernando se deben adoptar decisiones que a veces no son fáciles de tomar, significando que cuando se acordó declarar indefinido a los trabajadores se les estaba incrementando sus derechos sin necesidad de que tuvieran que acudir a un juez para que se lo reconocieran; pero que sin embargo nunca se les dijo, que aquí no se les podía despedir de ninguna manera.

Significa que se están reorganizando las distintas áreas del Ayuntamiento y que en el área

donde está este señor ha habido una reorganización; desconociendo por qué se está nombrando únicamente a una persona cuando ha existido también despidos en otras áreas.

Destaca que a lo mejor el Portavoz Socialista en próximas legislaturas si gobierna tiene que readmitir a todas las personas que han sido despedidas por el Ayuntamiento porque se deben acatar todas las leyes.

El Sr. Portavoz Socialista cuestiona al Sr. Alcalde qué ley dice que tiene que despedir al Sr. Baldomero Ortega y a otros, 40 trabajadores.

Añade que entiende que este despido responde a dos razones:

La primera, que milita en el Partido Socialista Obrero Español y la segunda, es que es miembro activo de la UGT, y ha defendido la dignidad de muchos trabajadores.

Manifiesta el Sr. Portavoz Socialista que tanto sufrimiento que están causando a los trabajadores, lo van a pagar.

Insiste el Sr. Castilla por qué ha despedido al referido trabajador, ya que no le sirve la respuesta dada por la Alcaldía relativa a que es porque tienen que tomar decisiones, preguntando por qué las toma.

Cuestiona seguidamente dónde está el Plan de Racionalización.

Significa que al trabajador en cuestión, que lleva once años, se la ha dicho que los puestos están cubiertos, pero sin embargo se sigue "contratando a dedo" para pagar favores políticos.

De forma que no tiene sitio para una persona que lleva once años trabajando en el Ayuntamiento pero sí, para gente que previsiblemente irá en su lista, a la que se está contratando, al igual que el Sr. Naranjo.

Reseña el Sr. Castilla que el Ayuntamiento no es "el cortijo de nadie"; a la vez que ruega que se de marcha atrás en la decisión injusta que han adoptado, teniendo la convicción de que el Sr. D. Baldomero Ortega disfrutará de unas largas vacaciones porque el despido posiblemente se declarará nulo.

Condena rotundamente por tanto el despido de este trabajador municipal, mientras que por otra parte se contrata a personal pagar favores políticos.

Insiste en que tanto sufrimiento afligido a los trabajadores les revertirá el próximo Mayo, entre tanto se produzca, solicita al gobierno que de marcha atrás al despido aludido.

Cuestiona seguidamente cuál será el siguiente trabajador al que se despida si se desconoce el Plan de reorganización.

Finalmente el Portavoz Socialista realiza la siguiente reflexión; el Equipo de Gobierno ha perdido la mayoría absoluta; y si no lo hacen por las buenas lo harán ellos por la vía del pleno.

El Sr. Alcalde hace uso de la palabra para manifestar que le ha respondido al Sr. Castilla que el despido se ha debido por reorganización en el Área y porque había que hacerlo. Añade que salvo un par

de despidos más que habrá; a personas que les cumple su contrato, y que ya lo saben, no habrá ninguno más.

El Sr. Portavoz Socialista pregunta a continuación quién ha tomado la decisión de despedir al trabajador mencionado.

El Sr. Alcalde contesta diciendo que la decisión la ha tomado el Equipo de Gobierno.

A lo que el Portavoz Socialista pregunta si es cierto que la decisión la ha tomado el Equipo de Gobierno; si todos están de acuerdo.

El Sr. D. Manuel J. Suarez Morales, miembro del Grupo de Alternativa, hace uso de la palabra para aclarar que él no.

El Sr. D. Raúl Castilla Gutiérrez destaca que entonces la decisión no la ha tomado el Equipo de Gobierno.

A lo que el Sr. Alcalde responde diciendo que entonces el Sr. Suárez será miembro del Equipo de Gobierno de Olivares.

El Portavoz Socialista destaca que si el Equipo de Gobierno ha perdido la mayoría, ahora se demuestra que están más en minoría que nunca.

Insiste nuevamente cuestionando quién ha tomado la decisión, que alguien le diga quién ha tomado la decisión; si el gobierno municipal entero o una parte.

Añade que lo cierto es que una persona con una trayectoria brillante de once años, al final está en la calle, al igual que otros muchos.

El Sr. Alcalde toma la palabra para manifestar que ya está respondida la pregunta formulada por el Portavoz Socialista.

El Portavoz Socialista hace uso de la palabra para manifestar que entonces la decisión de despedir al trabajador la ha tomado todo el Equipo de Gobierno; a excepción del Sr. Suárez, al que agradece su honestidad y sinceridad.

Acto seguido la Sra. D<sup>a</sup> Pilar Moreno Muñoz, hace uso de la palabra para formular un ruego y es que en la página web de Sanlúcar radio se ha publicado una noticia; antes del día de hoy, cuyo titular refiere: "Sanlúcar Radio mantendrá su programación especial electoral de cara a las próximas elecciones autonómicas y municipales".

A la vista de lo anterior ruega que se modifique el titular y el contenido de esta noticia porque falta a la verdad ya que Sanlúcar Radio no tenía intención de mantener la programación especial que estaba suspendida. Añade que a lo mejor a partir de hoy la cosa cambia; pero hasta hoy no se mantenía la programación especial; insistiendo en el ruego formulado.

El Sr. Alcalde hace uso de la palabra para manifestar que se estudiará y se hará lo que proceda.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las veintidós horas, la Presidencia dio por finalizado el acto, levantándose la sesión, extendiéndose la presente Acta, que conmigo la Secretaria General, firma el Sr. Alcalde, lo que Certifico.

El Alcalde,



La Secretaria General,



Expediente nº. 02.05.03/41\_2018

Procedimiento: Informe jurídico.

Asunto: Escrito presentado por un trabajador solicitando se le reconozca la condición de trabajador por cuenta ajena indefinido no fijo y perteneciente a la plantilla del Ayuntamiento

## INFORME

### CUESTIÓN PLANTEADA

Mediante oficio de fecha 18 de junio de 2018, registrado de entrada el mismo día, por la Alcaldía del Ayuntamiento de ..... se solicita la emisión de informe jurídico relativo al escrito presentado por un trabajador solicitando se le reconozca la condición de trabajador por cuenta ajena indefinido no fijo y perteneciente a la plantilla del Ayuntamiento.

### ANTECEDENTES

De la documentación remitida pueden extraerse las siguientes circunstancias fácticas de relevancia para la emisión del presente dictamen:

- D. .... viene prestando servicios como operario de servicios múltiples para el ayuntamiento de ..... desde el ... de ..... de ....., fecha en que firmó un contrato de servicios hasta esta fecha, estando dado de alta como autónomo y facturando sus servicios.

- Las funciones recogidas en dicho contrato y que al parecer se vienen prestando son: *“mantenimiento y vigilancia del alumbrado público, abastecimiento de aguas, incluido cloración del agua de consumo público, llenado de depósitos y lectura de contadores una vez al año. limpieza de edificios municipales -casa consistorial y escuelas públicas de .....- de calles y plazas de la vía pública, encendido de estufas en las escuelas de ....., jardinería y arbolado en ambos núcleos, cementerios municipales, relojes de las torres, correspondencia, notificaciones y demás tareas relacionadas con el funcionamiento de los servicios municipales.*

- Con fecha de registro de entrada de 6 de junio de 2018 D. .... presentó escrito en el que, por las razones expuestas en el mismo, solicita del Ayuntamiento de ..... se le reconozca la condición de personal laboral indefinido no fijo en la plantilla municipal.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.** Se emite el presente dictamen en virtud de lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de Autonomía de Aragón, 36.1.b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y el artículo 68 a) de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de

Administración Local de Aragón, que establecen que es competencia de las Diputaciones Provinciales la asistencia y la cooperación jurídica, económica y técnica a los Municipios, especialmente los de menor capacidad económica y de gestión y conforme a lo dispuesto en el Reglamento Provincial del Servicio de Asistencia Jurídica, Económico - financiera y Técnica de la Diputación Provincial de Huesca, publicado en BOP núm. 236, de 14 de octubre de 1994.

**Segundo.** La solicitada condición de personal indefinido no fijo.

Brevemente señalamos las características jurídicas, en la actualidad, de la condición de personal laboral indefinido no fijo, que reclama para sí el solicitante.

La figura del “personal indefinido no fijo” en las AAPP nace en el año 1996 como creación jurisprudencial de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo para salir al paso de los fraudes cometidos por las Administraciones Públicas en la contratación del personal temporal (construcción jurisprudencial consolidada desde las Ss TS de 20 y 21 de enero de 1998, referidas a los efectos de la contratación laboral irregular en las Administraciones Públicas).

De un lado, establece el Estatuto de los Trabajadores que la consecuencia de la utilización de la contratación laboral temporal (art. 15.3) o administrativa de servicios (art. 8 y 1.1 TRET) para encubrir necesidades laborales permanentes es la presunción de laboralidad y permanencia de la relación de servicio. En otras palabras, la transformación, salvo prueba en contrario, de la relación laboral temporal en indefinida o fija (lo que en el campo privado es lo mismo), y la sustitución del contrato administrativo de servicios por una relación laboral indefinida o fija. El fraude del empresario en la definición de la relación se “castiga” con la transformación del vínculo en laboral indefinido.

De otro, la Constitución Española establece como un derecho fundamental de los ciudadanos el acceso al empleo público en condiciones de igualdad, y de acuerdo a los principios de publicidad, mérito y capacidad; ex. arts. 103.3 y 23.2 CE. Un derecho, pues, al más alto nivel, que impide el acceso a la función pública (empleados públicos o laborales) si no es en las citadas condiciones.

El juego combinado de todos estos principios llevó al Tribunal Supremo a establecer esta figura -el personal indefinido no fijo- en el caso de las irregularidades en el acceso al empleo público. Con el resultado de que en estos casos las irregularidades contractuales no pueden, con arreglo a los principios laborales, saldarse con una desprotección, precarización, del trabajador, que además favorecería la conducta fraudulenta de la Administración, pero tampoco pueden determinar la adquisición de fijeza para quien no ha accedido al empleo público con respeto a los principios constitucionales.



Se consolida este tercer genero en las AAPP -entre temporal y fijo- cuyas condiciones laborales son, en términos generales, similares a la del personal fijo en tanto no existe un término determinado para la relación laboral y no puede haber discriminaciones en las condiciones de trabajo entre fijos y temporales.

Pero todo ello sin perjuicio de que persiste la obligación del Ayuntamiento de convocar la plaza y dar cobertura definitiva al puesto que ocupa este tipo de trabajador con correlativa extinción del vinculo indefinido no fijo.

En la actualidad el debate jurídico, en el que no entramos en este informe, se centra en determinar qué indemnización es la procedente ante la extinción por la cobertura reglamentaria de la plaza, bien entendido que ya es doctrina pacífica que la amortización de la misma conlleva el procedimiento e indemnización de extinción por causas objetivas (arts. 51 y 52 ET, por remisión de la DA 16 TRET).

Así definida la figura se trata de determinar si el vinculo de servicio entre el Ayuntamiento de ..... y D. .... se enmarca, como se ampara formalmente, en un contrato administrativo de servicios o si por su naturaleza responde a una relación laboral y se viene, en ese caso, actuando en fraude de ley.

**Tercero. Remisión al informe de este técnico de fecha 29 de febrero de 2016 en relación con la posible naturaleza del citado contrato administrativo de operario de servicios múltiples.**

Obrando en poder del ayuntamiento el informe de fecha 29 de febrero de 2016, nos ratificamos en los fundamentos de derecho segundo-*El contrato administrativo de operario de servicios múltiples*-; tercero- *La distinción entre contrato administrativo de servicios (tercero, persona física) y el contrato laboral (personal propio)*-; y cuarto -*La naturaleza jurídica de las tareas realizadas en el servicio de operario de servicios múltiples*- del mismo.

Y en concreto en la parte final del fundamento cuarto:

*“ En este caso concreto, y de las informaciones facilitadas por la Alcaldía resulta:*

*- Que los servicios contratados son los propios de la actividad y competencias municipales en mantenimientos de las infraestructuras y servicios, pequeñas reformas y otros propios de los operarios en la gestión municipal permanente; como se demuestra por el tiempo de prestación.*

*- El material y la maquinaria necesarios para la prestación de los servicios es municipal, a excepción del vehículo del operario; utilización del vehículo propio que se compensa económicamente-*.

- Que se abonan facturas mensuales (12 al año) por el mismo importe; con independencia de los periodos de descanso o vacaciones.
- Que la dirección de los trabajos e instrucciones sobre los mismos corresponde al Ayuntamiento, que ordena al trabajador las tareas a realizar y el horario aproximado en que deben prestarse, siendo las tareas ordinarias o permanentes realizadas por la mañana.
- Que no se prestan por el trabajador otros servicios a terceros, siendo su condición profesional como autónomo una exigencia, en su día, del propio Pliego de condiciones; de tal manera que se configura legalmente como una necesidad para poder acceder al contrato ofertado.

*De todo ello- teniendo en cuenta que, de acuerdo a lo informado, el tiempo de prestación no alcanza una jornada completa sino que vendría a suponer una media jornada, así como la prestación de servicios conectadas a potestades públicas como es la notificación-, entendemos que la prestación del servicio de operario de servicios múltiples en el Ayuntamiento de ....., instrumentada mediante contrato administrativo, no tiene esa naturaleza administrativa sino la de un vínculo laboral a tiempo parcial donde se dan los requisitos de voluntariedad, ajenidad, retribución y dependencia del poder directivo de la empresa.“*

Sin embargo, y por lo que a continuación se detalla, no es posible reiterarse en lo dispuesto en el fundamento de derecho quinto del informe de 29 de febrero de 2016 sobre la consecuencia de la comprobación de la naturaleza laboral de la relación de servicio.

**Cuarto.** La DA 34.2 de los Presupuestos Generales del Estado para 2017 impide expresamente el reconocimiento en vía administrativa de la condición de personal laboral indefinido no fijo de las AAPP. Incorporación literal de ese mandato en la DA 43 de la LPGE para el ejercicio 2018.

Hasta la entrada en vigor de la LPGE 2017 resultaba una cuestión controvertida doctrinalmente si el reconocimiento de la condición de indefinido no fijo debía ser únicamente judicial o si cabía su reconocimiento en vía administrativa.

Por nuestra parte, como indicábamos en el citado informe de 29 de febrero de 2016 no había duda, pues *“el mandato del art. 103 CE a la Administración Pública para que sirva “con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al Derecho, impiden llegar a la conclusión de que, fundada en derecho la existencia de una determinada situación a la que el ordenamiento jurídico atribuye una consecuencia, se demore o condicione ese obligado reconocimiento a la existencia de una sentencia judicial favorable, sin que pueda atribuírsele de oficio o en vía de reclamación*

*administrativa previa. En otras palabras, si se quiere vulgares pero expresivas, no parece de recibo que, sabiendo el más que probable resultado, se conmine al ciudadano a ganarlo en el Juzgado o desistir de ello.”*

En consecuencia, si se acredita la existencia en vía administrativa de los requisitos que la jurisprudencia social ha venido considerando como determinantes para atribuir la condición de personal laboral indefinido no fijo a los trabajadores, la Administración Pública no solo puede sino que debe, a instancia de parte o incluso de oficio, reconocer esa condición, pues le obliga su debida obediencia al ordenamiento jurídico. Cabe citar la admisión del reconocimiento en vía administrativa por la sentencia de la Audiencia Nacional de 10 de febrero 2016, rec. 335/2015.

Sin embargo, la DA 34.2 LPGE 2017 ha venido a poner fin, en sentido contrario a nuestra tesis, a cualquier discusión sobre la posibilidad de reconocimiento en vía administrativa. Dice así:

***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.***

Esto es, solo previa resolución judicial se podrá determinar que el fraude en la contratación administrativa o laboral temporal ha venido a provocar la existencia de indefinidos no fijos. Es más, el apartado tres de la DA 34 remacha esa prohibición para los órganos competentes en tanto tipifica, mal que bien, una infracción con la correspondiente responsabilidad disciplinaria o de otro tipo.

***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.***

Asimismo el apartado 4 de la citada disposición impone a las AAPP la formulación de criterios para asegurar el cumplimiento de esta disposición, y todo ello -ap. 5 DA 34- con el carácter expreso de legislación básica.

Cabe resaltar que al día de la firma de este informe, 4 de julio de 2018, se ha publicado en el BOE n.º 161 de 2018 la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. Esta disposición, con entrada en vigor al día siguiente de su publicación,

contiene en su DA 43 la reiteración literal<sup>1</sup> de lo dispuesto en la derogada DA 34 de la LGPE 2017, que venimos comentando, por lo que resulta de aplicación en este momento todo lo advertido en razón de esta.

Así las cosas, aun entendiendo que la naturaleza de la relación de servicio con el Ayuntamiento puede, como ya dijimos en su día, ser “*más propia de un contrato laboral*”, debe denegarse la solicitud de D. .... en razón de que, tal y como determina taxativamente la vigente DA 34, solo a través de la vía judicial es posible atribuir tal condición a un empleado público o contratado administrativo.

Dicha denegación, que corresponde competencialmente al Alcalde Presidente en tanto ostenta la Jefatura superior de todo el Personal (art. 21.1 g. de la Ley 7/1985, de 2, de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local), entra dentro del ámbito del conocimiento, en caso de controversia, de la jurisdicción social; ex. art. 2.a) Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LJS): *Entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo y del contrato de puesta a disposición, con la salvedad de lo dispuesto en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal; y en el ejercicio de los demás derechos y obligaciones en el ámbito de la relación de trabajo.*

En consecuencia el acto deberá notificarse en los términos previstos por el art. 69.1, 2º párrafo de la Ley de Jurisdicción Social:

*En todo caso, la Administración pública deberá notificar a los interesados las resoluciones y actos administrativos que afecten a sus derechos e intereses, conteniendo la notificación el texto íntegro de la resolución, con indicación de si es o no definitivo en la vía administrativa, la expresión de los recursos que procedan, órgano*

<sup>1</sup>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.

*ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar, en su caso, cualquier otro que estimen procedente.*

El pie de recurso, de conformidad con ese conocimiento por la jurisdicción social, puede ser el que sigue:

*“Lo que notifico a Vd., para su conocimiento y efectos, significándole que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, frente a esta resolución, que es definitiva en la vía administrativa, podrá interponer la correspondiente demanda ante el Juzgado de lo Social de Huesca o, a su elección, el que corresponda a su domicilio si éste radica en Aragón, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la notificación; sin perjuicio de poder instar la tutela judicial durante el plazo en que su derecho no haya prescrito conforme a lo dispuesto en el artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores.*

*Ello, sin perjuicio de ejercitar cualquier otro que estime procedente.”*

## CONCLUSIONES

En opinión del letrado que suscribe, procede, conforme a lo fundamentos de derecho contenidos en el presente dictamen, denegar la solicitud de D. .... para que se le reconozca la condición de personal laboral indefinido no fijo del Ayuntamiento de .....

Este es mi parecer que someto a cualquier otro criterio mejor fundado en derecho.

No obstante, la corporación de su Presidencia resolverá lo que estime más conveniente.

Huesca, en la fecha de la firma electrónica

El Letrado Asesor



Expte. 184/2018 PS1

El Consejo de Gobierno en sesión celebrada el día 02 de mayo de 2019, ha acordado aprobar el siguiente Acuerdo:

"Visto el expediente nº184/2018, instruido con motivo de la aprobación de la Oferta de Empleo Público del IMD para el año 2018, y vistos los informes de la Unidad de Recursos Humanos y del Servicio de Intervención, en uso de las facultades conferidas estatutariamente, el Gerente que suscribe, propone la adopción del siguiente: **ACUERDO**

**PRIMERO.-** Aprobar la Oferta Extraordinaria de Consolidación de Empleo Público del año 2018, que comprenderá las siguientes plazas:

1. Coordinador	Grupo B	26010
2. Coordinador	Grupo B	26011
3. Programador	Grupo C	41004
4. Técnico Auxiliar	Grupo C	42021
5. Técnico Auxiliar	Grupo C	42022
6. Técnico Auxiliar	Grupo C	42023
7. Técnico Auxiliar	Grupo C	42024
8. Oficial Primera	Grupo D	45016
9. Oficial Primera	Grupo D	45031
10. Auxiliar Administrativo	Grupo D	51020
11. Ayudante	Grupo E	61071
12. Ayudante	Grupo E	61076
13. Ayudante	Grupo E	61077
14. Ayudante	Grupo E	61078

**SEGUNDO.-** Aprobar la Oferta Extraordinaria de Estabilización Empleo Público del año 2018, que comprenderá las siguientes plazas:

Personal de los servicios de Administración (10 plazas):

1. Licenciado en Derecho	Grupo A	17001
2. Administrativo	Grupo C	30001
3. Auxiliar Administrativo	Grupo D	51018
4. Auxiliar Administrativo	Grupo D	51021
5. Auxiliar Administrativo	Grupo D	51043
6. Auxiliar Administrativo	Grupo D	51044
7. Auxiliar Administrativo	Grupo D	51045
8. Auxiliar Administrativo	Grupo D	51046
9. Auxiliar Administrativo	Grupo D	51047
10. Auxiliar Administrativo	Grupo D	51048

Personal de los servicios generales (14 plazas):

1. Arquitecto Superior	Grupo A	16001
2. Ingeniero	Grupo A	16002
3. Técnico Control de Calidad	Grupo B	14002
4. Coordinador	Grupo B	26008
5. Coordinador	Grupo B	26012
6. Delineante	Grupo C	40002
7. Técnico Auxiliar	Grupo C	42028
8. Técnico Auxiliar	Grupo C	42029
9. Técnico Auxiliar	Grupo C	42030
10. Técnico Auxiliar	Grupo C	42035
11. Técnico Auxiliar	Grupo C	42037
12. Técnico Auxiliar	Grupo C	42038
13. Técnico Auxiliar	Grupo C	42039
14. Técnico Auxiliar	Grupo C	42041

Sevilla.org

Código Seguro De Verificación:	escp/UVANIem7VP87c2hvg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Alfonso Rodríguez Estacio	Firmado	03/05/2019 09:45:48
Observaciones		Página	1/2
Url De Verificación	<a href="https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/escp/UVANIem7VP87c2hvg==">https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/escp/UVANIem7VP87c2hvg==</a>		



Personal de otros servicios públicos (34 plazas):

1. Oficial Primera	Grupo D	45006
2. Oficial Primera	Grupo D	45012
3. Oficial Primera	Grupo D	45021
4. Oficial Primera	Grupo D	45030
5. Ayudante	Grupo E	61003
6. Ayudante	Grupo E	61014
7. Ayudante	Grupo E	61015
8. Ayudante	Grupo E	61017
9. Ayudante	Grupo E	61019
10. Ayudante	Grupo E	61030
11. Ayudante	Grupo E	61031
12. Ayudante	Grupo E	61032
13. Ayudante	Grupo E	61037
14. Ayudante	Grupo E	61048
15. Ayudante	Grupo E	61049
16. Ayudante	Grupo E	61053
17. Ayudante	Grupo E	61064
18. Ayudante	Grupo E	61067
19. Ayudante	Grupo E	61068
20. Ayudante	Grupo E	61069
21. Ayudante	Grupo E	61070
22. Ayudante	Grupo E	61072
23. Ayudante	Grupo E	61073
24. Ayudante	Grupo E	61075
25. Ayudante	Grupo E	61079
26. Ayudante	Grupo E	61081
27. Ayudante	Grupo E	61082
28. Ayudante	Grupo E	61083
29. Ayudante	Grupo E	61089
30. Ayudante	Grupo E	61091
31. Ayudante	Grupo E	61092
32. Ayudante	Grupo E	61093
33. Ayudante	Grupo E	61094
34. Ayudante	Grupo E	61095"

Lo que comunico a Vd. para su conocimiento y efectos oportunos.


En Sevilla, en la fecha indicada en el pie de firma  
**EL SECRETARIO DEL IMD**  
P.D.  
**EL JEFE DE SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN  
Y RECURSOS HUMANOS**

COMITÉ DE EMPRESA

09-05-19



Sevilla.org

Código Seguro De Verificación:	escp/UVANIem7VP87c2hvg==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Alfonso Rodríguez Estacio	Firmado	03/05/2019 09:45:48	
Observaciones		Página	2/2	
Url De Verificación	<a href="https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/escp/UVANIem7VP87c2hvg==">https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/escp/UVANIem7VP87c2hvg==</a>			

DOÑA MARIA TERESA CASTILLA MORÁN, Secretario de la Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.  
CERTIFICO: Que en el rollo 979/07 se ha dictado por esta Sala la siguiente resolución:

Recurso: 07/979 -AJ

Ilmos. Señores:

DOÑA ELENA DÍAZ ALONSO, Presidente)  
DON JOSÉ JOAQUÍN PÉREZ BENEYTO ABAD)  
DON BENITO RECUERO SALDAÑA)

En la ciudad de Sevilla a 5 de Febrero de 2008

La Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, compuesta por los Ilmos. Señores citados al margen,

**EN NOMBRE DEL REY**

ha dictado la siguiente

**SENTENCIA NÚM. 452/08**

En el recurso de suplicación interpuesto por D. [REDACTED] representado por el Sr. Letrado D. [REDACTED] contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Sevilla en sus autos núm. 422/06; ha sido Ponente el Ilmo. Sr. DON BENITO RECUERO SALDAÑA, Magistrado; habiéndose emitido VOTO PARTICULAR por el Ilmo. Sr. Magistrado DON JOSÉ JOAQUÍN PÉREZ-BENEYTO ABAD.



### ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos, se presentó demanda por [REDACTED] contra el Instituto Municipal de Deportes del Ayuntamiento de Sevilla, se celebró el juicio y se dictó sentencia el 30 de noviembre de 2006, por el Juzgado de referencia, en la que se estimó la demanda.

SEGUNDO.- En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los siguientes.

"1º) El actor, don [REDACTED] comenzó a prestar sus servicios retribuidos para el INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES dependiente del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla, el día 1 de octubre de 1993, como peón, mediante contrato temporal para obra o servicio determinado que tenía como objeto la 'puesta a punto de las instalaciones deportivas para la temporada 93-94'".

2º) Desde entonces viene prestando sus servicios sin interrupción para el organismo demandado, con las siguientes vicisitudes:

-Con fecha 1 de octubre de 1995 las partes suscribieron nuevo contrato temporal para obra o servicio determinado, consignando como su objeto la "puesta a punto y mantenimiento del complejo Deportivo San Pablo".

-Con fecha 15 de abril de 1998 el Gerente del organismo demandado notificó al actor que, aprobada por el Pleno del Ayuntamiento la relación de puestos de trabajo, su contrato quedaba vinculado a la plaza de peón número 113BJ, por lo que se le anunciaba que su contrato "se mantendrá en vigor hasta tanto se produzca la cobertura definitiva de la plaza por cualquiera de los procedimientos legales previstos o, en su caso, finalice el proceso selectivo que se convoque con tal finalidad".

*-Con fecha 6 de noviembre de 2003 se aprobó por el Pleno del Ayuntamiento la relación de puestos de trabajo correspondientes al IMD, donde aparece reflejada la plaza del actor como Ayudante de Zona Deportiva con el nº 322118019.*

*3º) El actor formuló reclamación previa el 8/3/2006, que no había sido contestada cuando el 9/6/2006 interpuso la demanda origen de estas actuaciones, en la que reclama se declare que su relación laboral con el organismo demandado tiene naturaleza indefinida."*

**TERCERO.**- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la actora, que fue impugnado de contrarlo.

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.**- El actor con la presente demanda pretende que se declare su derecho al reconocimiento de su relación laboral como indefinida en el Instituto Municipal de Deportes del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla, que la sentencia de Instancia estima, declarando que la relación laboral que media entre las partes es de carácter indefinido, con las precisiones contenidas en el último párrafo del tercer fundamento jurídico.

Contra dicha sentencia, el demandante se ha alzado en suplicación, con dos motivos que ampara en las letras b) y c) del art. 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, denunciando en el primero infracción por errónea interpretación de los hechos a la vista de las pruebas practicadas y, en el segundo, infracción de las normas sustantivas o de la jurisprudencia, con cita como infringido del art. 24 de la Constitución.

**SEGUNDO.**- En los antecedentes del recurso, acepta el recurrente los hechos probados de la sentencia, entendiéndose en el tercero que lo que se pretende

es que se declare que su relación laboral es indefinida en el sentido de no temporal, es decir, que no lleve consigo limitación temporal.

Argumenta el recurrente en el confuso motivo que si tiene la condición de indefinido desde hace más de doce años, esa condición conllevaría de suyo la no temporalidad del contrato – como existen otros trabajadores de la Administración Pública desde el año 1993- y convertirse en fijos, sin necesidad de consolidar su puesto de trabajo como se exige en la actualidad a partir de las STS de 20 y 21 de enero de 1998. Argumento que la Sala no comparte pues, como se ha dicho antes, el recurrente acepta los hechos probados y, respecto al dato de que existen trabajadores en la Administración Pública que desde 1993 son fijos sin necesidad de consolidar el puesto como se exige en la actualidad, es una mera alegación sin ninguna base probatoria.

Y en cuanto a la infracción del art. 24 de la Constitución que aduce en el otro motivo, se limita el recurrente a decir sin más que se entiende "vulnerado por lo relatado en el motivo anterior", sin concretar norma sustantiva alguna o de jurisprudencia que se considere infringida, con lo que parece deducirse que lo que el recurrente critica es la aplicación de la doctrina consagrada en las STS de 20 y 21 de enero de 1998 al caso debatido, dado que ostenta la condición de indefinido desde hace más de doce años. Es evidente que tal art. 24 no ha sido vulnerado, ya que no se le ha impedido el acceso a los tribunales, sin que el hecho de que la sentencia no sea favorable al recurrente, en todo o en parte, implique vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva.

TERCERO.-No se cuestiona en absoluto por el recurrente la irregularidad de su contratación habida como temporal de obra o servicio determinados y, por ello, la conversión de su contrato en indefinido, limitándose en el recurso a determinar si, además es o no fijo de plantilla. La solución ha de ser la negativa, pues como ha dicho esta Sala en numerosas sentencias (1157/03, 192/04, 3763/04, 2027/04, 3767/04, 117/05, 2086/05, 243/06, entre otras muchas), la contratación irregular convierte el contrato en indefinido pero no fijo de plantilla, según obligan los arts. 23.2 y 103.3 de la Constitución que consagra los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad para el ingreso como personal al servicio de la Administración Pública, lo que constituye jurisprudencia consolidada de la que son muestra las SSTS de 20 y

21 de enero de 1998, donde se dijo que, sin superar los procedimientos de selección, el trabajador no puede consolidar una condición de fijeza en plantilla que no sería compatible con las normas legales sobre selección de personal fijo en las Administraciones Públicas, por lo que –en el supuesto de irregularidad, como aquí acaece– éstas no pueden atribuir la pretendida fijeza en la plantilla con una adscripción definitiva del puesto de trabajo, sino que, por el contrario, están obligadas a adoptar las medidas necesarias para la provisión regular del mismo y, producida esa provisión en la forma legalmente procedente, existirá una causa lícita para extinguir el contrato de trabajo, porque las irregularidades existentes en la contratación no pueden determinar la declaración de fijeza en la plantilla que es lo solicitado por el recurrente.

Por todo ello, se impone desestimar el recurso y confirmar la sentencia de instancia que así lo entendió.

### **FALLAMOS**

Debemos desestimar el recurso de suplicación interpuesto por [REDACTED] contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 03 de los de Sevilla dictada el 30 de noviembre de 2006, recaída en los autos del mismo formados para conocer de demanda formulada por [REDACTED] contra Instituto Municipal de Deportes del Ayuntamiento de Sevilla, sobre declaración de derechos y, en su consecuencia, debemos confirmar la resolución recurrida.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Excmo. Sr. Fiscal de este Tribunal, advirtiéndose que, contra ella, cabe recurso de Casación para la unificación de doctrina, que podrá ser preparado dentro de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes a la notificación de la misma, mediante escrito dirigido a esta Sala, así como que transcurrido el término indicado, sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

Una vez firme esta sentencia, devuélvanse los autos al Juzgado de lo Social de referencia, con certificación de esta resolución, diligencia de su firmeza y, en su caso, certificación o testimonio de la posterior resolución que recaiga.

Únase el original de esta sentencia al libro de su razón y una certificación de la misma al presente rollo, que se archivará en esta Sala.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.



#### VOTO PARTICULAR,

Que formula el Magistrado Don José Joaquín Pérez-Beneyto Abad respecto de la Sentencia, dictada el 5 de febrero de 2008 núm. 452/08, de la Sala de lo Social del TSJ Andalucía, sede de Sevilla.

La tesis que se defiende en el presente voto particular se fundamenta en los siguientes razonamientos, que llevarían a estimar el recurso de

suplicación interpuesto por los demandantes, revocando la sentencia de instancia en el extremo de **declarar la relación laboral indefinida, fijo hasta la definitiva cobertura de su vacante mediante un despido objetivo del art. 52 e) ET con el pago de una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.**

La jurisprudencia del indefinido no fijo en el sector público deja sin ninguna reparación económica al trabajador temporal ilegal o al que haya superado el límite del art. 15.5 ET en conexión con la disp. adic. 15 ET.

Aun resolviendo cuestiones prejudiciales ajenas, **las SSTJCE 7 de septiembre de 2006** declaran incompatible con la Directiva 1999/70/CE una normativa nacional que prohíbe, en el sector público la transformación de los contratos temporales en indefinidos sin ninguna medida alternativa que evite y sancione la utilización abusiva de los contratos temporales por parte de la Administración Pública, como, por ejemplo, una reparación económica para el trabajador. A la luz de esta jurisprudencia comunitaria, entiendo que nuestra jurisprudencia del indefinido no fijo resulta incompatible con la Directiva 1999/70/CE porque no conlleva ni siquiera una reparación económica tras la extinción del contrato, y que debe ser descartada en el control judicial del límite del art. 15.5 ET y de la disp. adic. 15 ET en las cadenas de contratos temporales del sector público.

La contratación temporal ilegal en el sector público ha originado la **jurisprudencia del indefinido no fijo** que se puede resumir en tres postulados y una conclusión, deducibles, entre otras, de las SSTS 20 de enero de 1998, 21 de enero de 1998, 9 de julio de 2001 y, sobre todo, 27 de mayo de 2002 :

1. En los contratos temporales ilegales suscritos en el sector público resulta imposible aplicar el art. 15.3 ET puesto que la conversión a fijo del trabajador vulnera los principios y procedimientos administrativos de mérito y capacidad en la selección del personal laboral Fijo.
2. Los contratados temporales ilegales en el sector público se convierten, por ello, en indefinidos no fijos, al estar pendientes de la cobertura definitiva de la vacante de su puesto de trabajo, conforme a los procedimientos administrativos de selección.
3. El contrato del indefinido no fijo en el sector público se extingue por el cumplimiento de la condición resolutoria de la cobertura definitiva de la vacante de su puesto de trabajo, sin ninguna indemnización para el trabajador.
4. En conclusión, el contrato temporal ilegal en el sector público no conlleva ningún coste para las Administraciones Públicas ni ninguna reparación económica para el trabajador.

La clave no es tanto el peculiar contrato del Indefinido no fijo, como su extinción, reconducida por el TS a una condición resolutoria sin ninguna indemnización para el trabajador temporal ilegal. Efectivamente, a partir de la consolidada distinción judicial entre trabajadores indefinidos y fijos de plantilla, la STS 27 de mayo de 2002 afirma que "la ocupación, definitiva mediante un procedimiento reglamentario de selección, de la plaza desempeñada en virtud del contrato temporalmente indefinido, hace surgir una causa de extinción contractual" que tiene que o subsumirse en el art. 49.1 b) ET o como una condición resolutoria consignada válidamente en el contrato de trabajo. El TS entiende que la cobertura de la vacante correspondiente supone el cumplimiento de una condición resolutoria que extingue el contrato indefinido

no fijo de plantilla sin ninguna indemnización para el trabajador. Para llegar a esta conclusión, el TS determina que la consecuencia jurídica del contrato temporal ilícito en el sector público es, cumpliendo lo previsto en el art. 9 ET, su nulidad parcial y la sustitución de la cláusula de temporalidad ilegal por otra causa legal de extinción del contrato, la condición resolutoria de la ocupación de la plaza por procedimientos reglamentarios. El trabajador indefinido no fijo de plantilla es, por consiguiente, parte de un contrato que está sujeto, por decisión judicial firme, a soportar como causa de extinción la designación, mediante un cauce legal, de un trabajador fijo para ocupar el puesto de trabajo desempeñado por el indefinido temporal. La consecuencia es que no existe ninguna reparación económica al trabajador temporal ilegal en las Administraciones Públicas; jurisprudencia extensible a los trabajadores temporales del sector público que superen el límite del art. 15.5 ET convirtiéndose en indefinidos no fijos.

**Esta jurisprudencia del indefinido no fijo debe ser examinada críticamente porque, desde la condición resolutoria de origen judicial, se crea un escenario de amparo de la ilegalidad en el sector público con distorsiones difíciles de asumir como, por ejemplo, el pago de una indemnización de 8 días de salario por año en los contratos de obra y eventual legales y la ausencia de indemnización en los mismos contratos temporales ilegales, la plena equiparación entre interinos por vacante legales e ilegales sin sanción de la antijuridicidad cometida o la aplicación del despido objetivo indemnizado del art. 52 ET en contratos indefinidos por falta de consignación presupuestaria y la elusión de esta extinción en estos contratos cuando se**



cubre la vacante o, en el nuevo escenario del art. 15.5 ET, la falta de eficacia del límite a la rotación laboral precaria en el sector público.

Esta crítica jurídica adquiere ahora una nueva dimensión comunitaria. Las SSTJCE 7 de septiembre de 2006 que resuelven sendas cuestiones prejudiciales italianas sobre la aplicación de la Directiva 1999/70/CE de contratación temporal en el sector público y la determinación de sus consecuencias jurídicas ante la superación del límite nacional en el encadenamiento contractual. El tribunal europeo entiende, a modo de premisa, que la Directiva 1999/70/CE es aplicable en el ámbito público porque dicha norma no contiene ninguna excepción al respecto ni establece diferencias, limitándose, en la cláusula 2ª.2, a admitir que los Estados miembros no la proyecten en "relaciones de formación profesional o aprendizaje y contratos en el marco de programas específicos de formación, inserción o reconversión profesional de naturaleza pública" (39-42 asunto C-53/04 y 32 asunto C-180/04). A partir de esta evidencia, los Estados tienen la obligación de prever abusos en la utilización sucesiva de contratos temporales del sector público, con las medidas escogidas en el marco de la cláusula 5ª.1, pero no tienen la imposición de transformar los contratos temporales que traspasan los límites nacionales en indefinidos ni de tratar, a estos efectos, de la misma manera, los sectores privado y público (47-48 asunto C-53/04 y 33 asunto C-180/04). Aún así, razona el tribunal, esta posible diferencia de trato conlleva que el Estado miembro contemple medidas efectivas para evitar abusos en la contratación temporal del sector público, que "no deben ser ni menos favorables que las aplicables a situaciones de carácter similar en el ordenamiento interno ni hacer imposible en la práctica el ejercicio de los derechos conferidos por el

ordenamiento comunitario" (49 y 52 asunto C-53/04 y 37 asunto C-180/04). El tratamiento de los límites en el encadenamiento de contratos temporales del sector público debe superar este doble juicio de equivalencia y de efectividad, aun admitiendo la falta de identidad con el ámbito de la empresa privada. La reparación económica al trabajador de las Administraciones Públicas que compense el abuso cometido en su contratación temporal, concluye la sentencia, supera este doble test de equivalencia y efectividad, siendo conforme a la Directiva 1999/70/CE la no conversión del contrato en indefinido sí va acompañada de dicha medida (55-57 y fallo asunto C-53/04 y 40 y fallo asunto C-LSO/04). No supera, en cambio, este doble juicio de equivalencia y efectividad la prohibición de transformar los contratos temporales del sector público en indefinidos sin una medida alternativa disuasoria que evite abusos en el encadenamiento, puesto que, entonces, no se alcanza en el Estado el efecto útil de la Directiva 1999/70/CE, tal como ha tenido ocasión de declarar con contundencia la STJCE de 4 de julio de 2006, asunto C-212/04, resolviendo una cuestión prejudicial griega (100-105 y fallo 3º).

Las SSTJCE 4 de julio de 2006 y 7 de septiembre de 2006 se resumen en: **Una normativa nacional que prohíbe, en el sector público, la transformación de los contratos temporales en indefinidos sin ninguna medida alternativa que evite y sancione la utilización abusiva de los mismos vulnera y frustra el efecto útil de la Directiva 1999/70/CE (es el caso griego de la STJCE 4 de julio de 2006).**

En nuestro ámbito, el examen judicial del límite del art. 15.5 ET y de la disp. adfc. 15 ET a las cadenas de contratos temporales en el sector público debe partir ya de estos criterios comunitarios. La inevitable conexión entre los

arts. 15.5 y disp. adic. 15 ET y la jurisprudencia del indefinido no fijo, porque no hay normativa extintiva singular aplicable, conducen a la ausencia de reparación económica en la utilización sucesiva de los contratos temporales del sector público. Consecuencia que rechaza el TJCE, por no cumplir el efecto útil de la Directiva 1999/70/CE. El art. 15.5 ET en la interpretación judicial dominante no supera el doble test de equivalencia y efectividad propuesto por el tribunal europeo al no cumplir el efecto útil de la Directiva 1999/70/CE y no se adecua a su contenido. Por tanto, cuando cualquier juez social que tenga que aplicar el art. 15.5 ET en el sector público deberá revisar esta jurisprudencia del indefinido no fijo y plantear una alternativa capaz de evitar el abuso en la contratación temporal del sector público, tal como exige la Directiva 1999/70/CE.

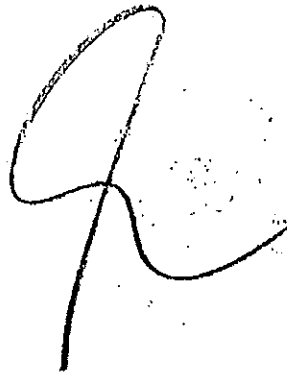
A la luz de esta jurisprudencia comunitaria, opino como el **voto particular de la STS 27 de mayo de 2002**, y aplicar, en el contrato indefinido no fijo, del despido objetivo por causas organizativas del art. 52 e) ET, que permite a la Administración Pública extinguir la relación contractual por la cobertura definitiva y reglada de la vacante correspondiente pagando al trabajador temporal una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades, previo cumplimiento de los trámites formales del art. 53 ET. Esta alternativa logra combinar la preservación de los procesos de selección en el empleo público y la reparación económica al trabajador temporal ilegal, a la vez que cumple el efecto útil de la Directiva 1999/70/CE, tal como ha sido interpretado por las SSTJCE 7 de septiembre de 2006. Conforme a esta tesis, la superación del límite del art. 15.5 ET en el encadenamiento de los contratos temporales conllevaría la conversión del

trabajador en indefinido no fijo hasta la definitiva cobertura de su vacante mediante un despido objetivo del art. 52 e) ET con el pago de una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.

**Concluyo que debió estimarse la pretensión en los términos antes expuestos, es decir declarar la conversión del actor en indefinido no fijo hasta la definitiva cobertura de su vacante mediante un despido objetivo del art. 52 e) ET con el pago de una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.**

<<CONCUERDA BIEN Y FIELMENTE CON EL ORIGINAL AL QUE ME REMITO>>

Para que así conste a los efectos ordenados, expido y firmo la presente certificación, significando que dicha sentencia fue leída y publicada por el Ilmo. Sr. Magistrado-Ponente que la suscribe, en audiencia pública, el día de su fecha.  
Sevilla a 5 de febrero de 2008







ADMINISTRACIÓN  
DE  
JUSTICIA

**JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 6 DE SEVILLA**

Avenida de la Buhaira 26. Edificio NOGA. Planta 5ª.

Tlf: 955.51.90.85/84-662977843/42, Fax: 955043362

NIG: 4109144S20160005051

TIPO DE PROCEDIMIENTO: Procedimiento Ordinario

Nº AUTOS: 468/2016Negociado: A

Sobre: RECLAMACIÓN DE CANTIDAD

DEMANDANTE/S: [REDACTED]

ABOGADO/A: [REDACTED]

DEMANDADO/S: INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES

ABOGADO/A: PILAR OLIVA MELGAR

**S E N T E N C I A N º 328/18**

Dictada en la Muy Noble, Muy Leal, Muy Heroica, Invicta y Mariana Ciudad de Sevilla el día 25 de junio de 2018 por el magistrado titular de este juzgado, Martín José Mingorance García.

**ANTECEDENTES DE HECHO**

1.- Se presentó demanda en la que tras alegarse los hechos y fundamentos de derecho que tuvo por conveniente, se solicitaba se dictase sentencia conforme al suplico de la misma.

2.- Admitida que fue a trámite, se señaló a juicio, que tuvo lugar el día 30-04-18 con el resultado que consta en el acta y grabación del juicio que están unidos a los autos.

3.- En el juicio, la parte demandante se afirmó y ratificó en su demanda. La demandada se opuso a la misma en base a los motivos de oposición que constan en el Acta levantada al efecto.

Código Seguro de verificación: EhFaRVzUWEaX7PgVxHAiVA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verifirmav2/>  
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARTIN JOSE MINGORANCE GARCIA 26/06/2018 12:08:47	FECHA	26/06/2018
	MARIA DE LOS ANGELES PECHE RUBIO 26/06/2018 13:33:06		
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	EhFaRVzUWEaX7PgVxHAiVA==	PÁGINA 1/10



EhFaRVzUWEaX7PgVxHAiVA==

4.- Se practicaron luego las pruebas propuestas que fueron admitidas, según consta en el acta, con el resultado que quedó reflejado en la grabación.

5.- En conclusiones las partes sostuvieron sus puntos de vista y solicitaron de este Juzgado se dictase sentencia de conformidad con sus pretensiones.

Del resultado de la prueba practicada resultan los siguientes


## HECHOS PROBADOS

1º) [REDACTED] viene, en la actualidad, prestando servicios para el INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES, organismo autónomo del Ayuntamiento de Sevilla, con la categoría profesional de Auxiliar Administrativo.

2º.1) Dicha relación laboral se inició, con fecha 04-02-08, mediante la celebración de un Contrato de Trabajo de Duración Determinada a Tiempo Completo y en la modalidad de Obra o Servicio Determinado, haciéndose constar como objeto del mismo la realización de la obra o servicio "LA CONTRATACIÓN SE PRODUCE MIENTRAS DUREN LAS NEGOCIACIONES PARA DEFINIR EL MODELO DE GESTIÓN DEL CENTRO DEPORTIVO IFNI" (folio nº 23 de las actuaciones; también, folio nº 69).

Dicho contrato de trabajo se mantuvo en vigor hasta el 29-02-08.

2º.2) Con fecha 21-05-09 las partes suscriben un nuevo Contrato de

<p>Código Seguro de verificación: EhFaRVzUWEaX7PqVxHAIVA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <a href="https://ws121.juntadeandalucia.es/verificarmav2/">https://ws121.juntadeandalucia.es/verificarmav2/</a> Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.</p>			
FIRMADO POR	MARTIN JOSE MINGORANCE GARCIA 26/06/2018 12:08:47	FECHA	26/06/2018
	MARIA DE LOS ANGELES PECHE RUBIO 26/06/2018 13:33:06		
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	EhFaRVzUWEaX7PqVxHAIVA==	PÁGINA 2/10
			
EhFaRVzUWEaX7PqVxHAIVA==			

Trabajo de Duración Determinada a Tiempo Completo y en la modalidad de Eventual por Circunstancias de la Producción, haciéndose constar como causa del mismo la de *"ATENDER EL AUMENTO DE VOLUMEN DE TRABAJO EN EL SERVICIO DE PLANIFICACIÓN, COMO CONSECUENCIA DE LOS TRÁMITES ADMINISTRATIVOS QUE GENERAN LOS DIVERSOS PROGRAMAS EN EJECUCIÓN QUE NO PUEDE SER ATENDIDO POR EL PERSONAL ACTUALMENTE CONTRATADO"* (folio nº 24 de las actuaciones; también, folio nº 70).

Dicho contrato se suscribe con una duración de 6 meses, hasta el 20-11-09.


2º.3) Con fecha 23-11-09, las partes suscriben un nuevo Contrato de Trabajo de Duración Determinada a Tiempo Completo y en la modalidad de Obra o Servicio Determinado, haciéndose constar como objeto del mismo la realización de la obra o servicio *"CREACIÓN Y ELABORACIÓN DEL CENSO DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL LABORAL DEL IMD Y ADECUACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LA NUEVA BASE DE DATOS DE ENTIDADES"* (folio nº 25 de las actuaciones; también, folio nº 71).

Dicho contrato de trabajo se mantiene vigente en la actualidad.

3º) El trabajador demandante viene desarrollando, para la entidad demandada, las funciones propias de su categoría profesional y en las mismas condiciones y circunstancias que el resto de los auxiliares administrativos de aquélla, dedicándose a la atención de las necesidades ordinarias de la entidad demandada y sin que, por tanto, se encuentre adscrito a ninguna labor o tarea específica, concreta o determinada.

4º) Se presentó reclamación previa el día 17-03-16, la cual fue expresamente desestimada. Se interpuso la demanda el día 05-05-16.

Código Seguro de verificación: EhFaRVzUWEaX7PqVxHAiVA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>  
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARTIN JOSE MINGORANCE GARCIA 26/06/2018 12:08:47	FECHA	26/06/2018
	MARIA DE LOS ANGELES PECHE RUBIO 26/06/2018 13:33:06		
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	EhFaRVzUWEaX7PqVxHAiVA==	PÁGINA 3/10
 EhFaRVzUWEaX7PqVxHAiVA==			



A los anteriores hechos probados le son de aplicación los siguientes

## FUNDAMENTOS JURÍDICOS

### 1. Valoración de la prueba practicada y configuración del relato fáctico.

Los hechos declarados probados resultan de la prueba practicada y sin que exista contradicción esencial alguna entre las partes respecto de las circunstancias de hecho reflejadas en los mismos -más allá, en todo caso, del contenido específico del Hecho Probado 3º-, centrándose el debate en la calificación jurídica que merezca el desarrollo de la relación laboral temporal mantenida entre el trabajador demandante y la entidad demandada en relación al cumplimiento de los requisitos formales y materiales que legitiman el recurso a la contratación laboral temporal. En todo caso, constan en la prueba documental todos los documentos que sirven de soporte a las referencias fácticas reseñadas y que, además, figuran reseñados en cada uno de los hechos probados.

Por lo que se refiere al citado Hecho Probado 3º, su contenido se conforma a partir de las expresas manifestaciones realizadas por el testigo que intervino a instancias de la parte actora, las cuales -a criterio de este juzgador, partiendo de su condición de Presidente del Comité de Empresa y habiendo manifestado el conocimiento directo que tenía respecto de la actividad laboral diaria y habitual del actor- resultaron suficientemente veraces y convincentes como para justificar el contenido incorporado al citado hecho probado y sin que, a estos efectos, el hecho de que el demandante también fuese miembro del Comité de Empresa suponga, en modo alguno, deslegitimación alguna de dicho testimonio.

Código Seguro de verificación: EhFaRvzUWEaX7PqVxHAiVA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>  
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARTIN JOSE MINGORANCE GARCIA 26/06/2018 12:08:47	FECHA	26/06/2018
	MARIA DE LOS ANGELES PECHE RUBIO 26/06/2018 13:33:06		
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	EhFaRvzUWEaX7PqVxHAiVA==	PÁGINA 4/10




EhFaRvzUWEaX7PqVxHAiVA==

## 2. Objeto del presente procedimiento y aplicación, al caso de autos, de la solución legal correspondiente.

La única cuestión de fondo esencial planteada en la demanda y respecto de la que pudiera existir discrepancia entre las partes se refiere a la eventual existencia de fraude de ley en la contratación temporal del demandante para obra o servicio determinado y sin que se haya solicitado en la demanda, ni en el Acto del Juicio Oral, ningún tipo de pronunciamiento sobre la eventual antigüedad que pudiera corresponder al actor (*siendo así, sólo se va a valorar por este juzgador y en el seno del presente procedimiento las circunstancias referidas al contrato de trabajo que, en la actualidad, se mantiene en vigor entre las partes, esto es, el suscrito con fecha 23-11-09 y sin que, por tanto, resulten relevantes las manifestaciones realizadas por la representación letrada de la entidad demandada en relación con las relevantes, o no, interrupciones temporales en la sucesión de contratos suscritos entre las partes y, a partir de ahí, la inexistencia de unidad esencial del vínculo contractual desde la primera de las contrataciones*).

2.1. Conforme a lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, es posible acudir a la contratación temporal para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Habiendo precisado el Tribunal Supremo –Sentencia de 22 de abril de 2002-, que el contrato para obra o servicio determinado se caracteriza porque la actividad a realizar por la empresa consiste en la ejecución de una determinada actividad que necesariamente tiene una duración limitada en el tiempo y responde a necesidades autónomas y no permanentes de la

Código Seguro de verificación: EhFaRVzUWEaX7PqVxHAiVA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>  
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.


FIRMADO POR	MARTIN JOSE MINGORANCE GARCIA 26/06/2018 12:08:47	FECHA	26/06/2018
	MARIA DE LOS ANGELES PECHE RUBIO 26/06/2018 13:33:06		
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	5/10
 EhFaRVzUWEaX7PqVxHAiVA==			

producción, por lo que no cabe el recurso a esta modalidad contractual para ejecutar tareas de carácter permanente y duración indefinida en el tiempo, que han de mantenerse y perdurar por no responder a circunstancias excepcionales que pudieran conllevar su limitada duración, sino que forman parte del proceso productivo ordinario. Sólo puede acudir a este tipo de contratos cuando la obra o servicio tenga autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, pero no cuando se trate de la realización habitual y ordinaria de las tareas que constituyen la actividad empresarial.

De la misma manera y respecto de la aplicación del mecanismo del fraude de ley en la contratación laboral temporal (*art. 15.3 ET*), se debe señalar que supone la utilización formal de las posibilidades de contratación temporal ofrecidas por la norma pero con el fin de dar apariencia o cobertura a una contratación que se corresponde con trabajo permanente. Puede consistir o bien en el uso de la contratación temporal para realizar trabajos no temporales, o bien en la reiteración de contratos temporales para una actividad que se mantiene en el tiempo. Esta presunción opera con un marcado carácter automático, aunque siempre queda abierta la posibilidad formal de demostrar la naturaleza temporal del trabajo objeto del contrato.

Supuesto típico de fraude de ley en la contratación temporal es su utilización encadenada para actividades permanentes de la empresa siempre que no se den las causas que legalmente habilitan para el contrato temporal (*STS 7-10-1992 [RJ 1992. 7621]; STS 21-7-1995 [RJ 1995. 6324]; STS 28-7-1995 [RJ 1995. 6346]*).

2.2. Además, como señala la Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de octubre de 2007, recurso 2585/2006, para la válida constitución del contrato temporal para obra o servicio determinados no es suficiente con

<p>Código Seguro de verificación: EhFaRVzUWEaX7PqVxHAiVA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <a href="https://vs121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/">https://vs121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/</a> Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.</p>			
FIRMADO POR	MARTIN JOSE MINGORANCE GARCIA 26/06/2018 12:08:47	FECHA	26/06/2018
	MARIA DE LOS ANGELES PECHE RUBIO 26/06/2018 13:33:06		
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	EhFaRVzUWEaX7PqVxHAiVA==	PÁGINA 6/10
 <p>EhFaRVzUWEaX7PqVxHAiVA==</p>			




que se cumpla el requisito de que la obra o servicio tenga autonomía y sustantividad propias, sino que *“además es obligado que se produzca el cumplimiento de una segunda exigencia, consistente en que esa actividad que tiene autonomía y sustantividad propia, sea de duración temporal, es decir sea una duración limitada en el tiempo”*. No estimando concurrente tal temporalidad cuando un ente público ha estado realizando una determinada actividad durante ocho años consecutivos.

De la misma manera se debe indicar que las sucesivas referencias a una fecha cierta de finalización no introducen ningún elemento fraudulento, a criterio de este juzgador, por cuanto que, con carácter general, el señalamiento de una fecha cierta de finalización en un contrato por obra o servicio determinado (*en principio, claramente contradictoria; la esencia del contrato de obra es que se trata de un trabajo con una duración determinada en el tiempo pero que no se puede concretar su exacta duración*) sólo provoca su aceptación como fecha orientativa o aproximada de finalización, siendo lo verdaderamente relevante que se acredite la real y efectiva realización de la obra o servicio para el que fue contratada la trabajadora.

2.3. En el presente caso y por lo que se refiere al contenido del Contrato de Trabajo suscrito entre las partes con fecha 23-11-09, además del evidente carácter genérico y ambiguo –desde la perspectiva de su autonomía y duración- del objeto del contrato reflejado en el mismo, el demandante lleva bastantes años trabajando, al amparo de ese contrato de trabajo temporal en la entidad demandada, lo que evidencia que la actividad no es limitada en el tiempo, sino de duración incierta pero previsiblemente indefinida y, además, siendo, en la práctica, el objeto de las tareas desarrolladas por el actor la prestación de unos servicios generales –funciones administrativas derivadas de las actividades

Código Seguro de verificación: EhFaRVzUWEaX7PgVxHA1VA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>  
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.


FIRMADO POR	MARTIN JOSE MINGORANCE GARCIA 26/06/2018 12:08:47	FECHA	26/06/2018
	MARIA DE LOS ANGELES PECHE RUBIO 26/06/2018 13:33:06		
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	EhFaRVzUWEaX7PgVxHA1VA==	PÁGINA 7/10
			
EhFaRVzUWEaX7PgVxHA1VA==			

ordinarias de la entidad demandada-, difícilmente se podría considerar que la actividad es autónoma y con sustantividad propia con respecto a la ordinaria de la entidad demandada, debiéndose presumir, por ello, el carácter indefinido de dicha prestación de servicios y sin que ninguna prueba se haya intentado practicar por el demandado para tratar de justificar dicha omisión y, por ende, el carácter temporal de la citada relación laboral.

Se debió, por tanto recurrir a una contratación fija para cubrir la plaza del actor, por lo que el recurso a la contratación temporal para atender a esas necesidades provoca que tal contrato temporal incurra en fraude de ley, con los efectos del artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2.4. La estimación de la existencia de fraude en la contratación temporal no puede significar convertir al demandante en trabajador fijo de plantilla sino en trabajador por tiempo indefinido, en el sentido que a dicha distinción da la jurisprudencia unificada del Tribunal Supremo –Sentencias de 20 y 21 de enero de 1998, 27 de mayo de 2002, o 11 de noviembre de 2003-, figura no idéntica, pero con los mismos efectos prácticos que un contrato de interinidad por vacante, que en principio habría de durar hasta que se cubra la plaza por los procedimientos de selección sujetos a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, o tal plaza fuera amortizada en la forma prevista legal y reglamentariamente, estando obligado el demandado a efectuar una u otra cosa, conforme al artículo 70 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En esta línea, señala nuestra Jurisprudencia que las irregularidades graves en las contrataciones laborales cometidas por las Administraciones Públicas pueden determinar la conversión del vínculo en indefinido, sin que a ello se oponga el artículo 103.3 de la Constitución. En tales términos, SSTs 11 (RJ 1991, 822) (Ponente, Sr. Sánchez Morales de Castilla) y 18

<p>Código Seguro de verificación: EhFaRVzUWEaX7PqVxHAiVA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <a href="https://ws121.juntadeandalucia.es/verificmav2/">https://ws121.juntadeandalucia.es/verificmav2/</a> Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.</p>			
FIRMADO POR	MARTIN JOSE MINGORANCE GARCIA 26/06/2018 12:08:47	FECHA	26/06/2018
	MARIA DE LOS ANGELES PECHE RUBIO 26/06/2018 13:33:06		
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	EhFaRVzUWEaX7PqVxHAiVA==	PÁGINA 8/10
 <p>EhFaRVzUWEaX7PqVxHAiVA==</p>			

marzo 1991 (RJ 1991, 1875); 31 enero 1992 (RJ 1992, 142); 6 (RJ 1992, 3516) y 18 mayo 1992 (RJ 1992, 3564); 20 junio 1992 (RJ 1992, 4602); 27 julio 1992 (RJ 1992, 5663); 23 (RJ 1992, 7676) y 26 octubre 1992 (RJ 1992, 7842); 30 marzo 1993 (RJ 1993, 1653); 22 septiembre 1993 (RJ 1993, 7026); 3 noviembre 1993 (RJ 1993, 8539); 24 enero 1994 (RJ 1994, 865).

En virtud de todo ello, teniendo en cuenta los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación, y por la autoridad que me confieren la Constitución de la Nación Española y las leyes, pronuncio el siguiente


## FALLO

1. ESTIMO la demanda planteada por [REDACTED] frente al INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES, organismo autónomo del AYUNTAMIENTO DE SEVILLA, en materia de DECLARATIVA DE DERECHO (*reconocimiento de relación laboral fija o indefinida*).

2. DECLARO que la relación laboral que mantiene, en la actualidad, el trabajador demandante con la administración demandada debe ser calificada como indefinida en los términos expresados en el inciso final (*apartado 2.4*) del Fundamento Jurídico Segundo de la presente resolución.

3. CONDENO al INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES, organismo autónomo del AYUNTAMIENTO DE SEVILLA, a estar y pasar

Código Seguro de verificación: EhFaRVzUWEaX7PqVxHAiVA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>  
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMAO POR	MARTIN JOSE MINGORANCE GARCIA 26/06/2018 12:08:47	FECHA	26/06/2018
	MARIA DE LOS ANGELES PECHE RUBIO 26/06/2018 13:33:06		
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	EhFaRVzUWEaX7PqVxHAiVA==	PÁGINA 9/10
 EhFaRVzUWEaX7PqVxHAiVA==			



ADMINISTRACIÓN  
DE  
JUSTICIA

por dicha declaración, con todos los efectos inherentes a la misma.

Esta sentencia no es firme, pues contra la misma **CABE RECURSO DE SUPPLICACIÓN** ante la Sala de lo Social del T.S.J. de Andalucía (*Sevilla*), cuyo anuncio podrá efectuarse mediante manifestación de la parte, de su abogado, de su graduado social colegiado o de su representante en el momento de hacerle la notificación, por comparecencia ante este Juzgado o por escrito de la parte, de su abogado, de su graduado social colegiado o de su representante, todo ello en el plazo improrrogable de **CINCO DÍAS** a contar desde el siguiente a la notificación de esta Sentencia.

Así, por esta mi sentencia, juzgando definitivamente en esta instancia, la pronuncio, mando y firmo.-

**PUBLICACIÓN.-** Leída y publicada fue la anterior **sentencia** por el Magistrado-Juez que la suscribe, en el día de su fecha y en audiencia pública.

Doy fe.

Código Seguro de verificación: EhFaRVzUWEaX7PqVxHA1VA==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws121.juntadeandalucia.es/verfirmav2/>  
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARTIN JOSE MINGORANCE GARCIA 26/06/2018 12:08:47	FECHA	26/06/2018
	MARIA DE LOS ANGELES PECHÉ RUBIO 26/06/2018 13:33:06		
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	EhFaRVzUWEaX7PqVxHA1VA==	PÁGINA 10/10



EhFaRVzUWEaX7PqVxHA1VA==