



## ASUNTO: PERSONAL/CONTRATOS

### Posibilidad de transformación de contratos temporales en indefinidos no fijos.

E

\*\*\*\*\*

## INFORME

### I. HECHOS. ANTECEDENTES.

Escrito del Sr. Alcalde del Ayuntamiento de XX en el que manifiesta:

*“Este Excmo. Ayuntamiento tiene varios trabajadores que vienen prestando servicios con una antigüedad de cuatro años o más.*

*Los representantes delegados sindicales del Ayuntamiento solicitan:*

*Que tanto por el tiempo transcurrido desde la contratación de dichos trabajadores, como por los trabajos desarrollados para esta administración, la relación laboral no debe ser calificada como temporal, sino que debe ser considerada por tiempo indefinido.*

*Que ello debe ser así, de acuerdo con la regulación de los contratos temporales recogida en el artículo 15 y en la Disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores y demás jurisprudencia que lo viene interpretando.*



*Se reconozca el derecho a ser considerados personal indefinido, con efectos desde el inicio de la relación laboral y con los demás derechos inherentes al puesto.*

*¿Es posible legalizar la situación de estos trabajadores?  
¿Qué procedimiento debemos seguir?"*

## **II. LEGISLACIÓN APLICABLE**

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL).
- RD legislativo 781/1986, por el que se aprobó el Texto Refundido de las Disposiciones legales vigente en materia de Régimen local.
- Decreto de 30 de mayo de 1952, que aprueba el Reglamento de Funcionarios de Administración Local (RF).
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LRFPP).
- Decreto 315/1964, de 7 de febrero, que aprueba la Ley Articulada de Funcionarios Civiles del Estado (LFCE)
- Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)

## **II. FONDO DEL ASUNTO**

Con respecto a la cuestiones que se plantean hay que señalar que existe una contradicción legal entre dos aspectos de los recursos humanos en un Ayuntamiento: por una parte nadie puede entrar a formar parte de una organización pública administrativa sin haber superado el correspondiente proceso en el que quede acreditado el cumplimiento de los principios de mérito y capacidad. Un trabajador que no ha accedido a prestar sus servicios a la Administración por los sistemas normales que acreditan el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, no es un trabajador fijo en la organización, pero ello no comporta que el derecho laboral no tutele sus derechos como trabajador. No se puede acceder a una plaza fija de plantilla si no es en esas condiciones. Así lo determina la aplicación del derecho administrativo en el que el interés primordial de tutela es el interés público. Pero por otra parte el derecho laboral, representado por el

---



Estatuto de los Trabajadores tutela los derechos individuales y colectivos de los empleados por cuenta ajena y, evidentemente, la jurisprudencia social ha determinado en numerosas ocasiones que la relación laboral de un trabajador con la empresa determinada es fija si el puesto en sí mismo es fijo y se viene cubriendo por sucesivos contratos temporales. En este sentido ha considerado que la relación era fija y por lo tanto el contrato indefinido. El problema ha surgido cuando ha habido que conjugar ambos criterios jurisprudenciales que por otra parte defienden intereses distintos. La jurisprudencia, en un esfuerzo por compatibilizar ambos ordenamientos creó la figura del empleado laboral no-fijo pero con relación laboral indefinida (indefinido pero no fijo de plantilla). Este es un caso en el que el trabajador ocupa una plaza para la cual no se ha llevado a cabo procesos objetivos de selección. Téngase en cuenta las Sentencias de 14 de marzo de 1997 y de 20 de enero de 1998.

En consecuencia, y a reservas de un estudio más pormenorizado y exhaustivo, hay que señalar que ha de entenderse que estamos ante lo que la doctrina jurisprudencial denomina «situación de interinidad indefinida», doctrina iniciada con la Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de octubre de 1996 («*las irregularidades o vicios graves en la contratación convierten en indefinida la relación, pero el trabajador no adquiere la condición de fijo. Doctrina reiterada por las Sentencias del Tribunal Supremo de 30 de diciembre de 1996 y 14 de marzo de 1997 y consolidada a partir de la Sentencia de 20 de enero de 1998*») que significa que la infracción de las normas sobre contratación laboral temporal o las irregularidades cometidas en la misma por las Administraciones Públicas, aunque pueda determinar el reconocimiento de la relación como indefinida, no puede suponer una declaración de fijeza. La doctrina jurisprudencial sobre la cuestión planteada mantuvo una postura de no transformación en personal laboral fijo de los contratos temporales (Sentencias del Tribunal Supremo de 27 de noviembre de 1989, 7 de febrero de 1990, etc.) por la simple inobservancia de laguna de las modalidades del contrato, del término o de los requisitos aplicables a las prórrogas, puesto que se imponían sobre estas irregularidades los principios constitucionales de publicidad y mérito. La Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de marzo de 1991 inicia un cambio en la postura de la Jurisprudencia en el sentido de

---



considerar que la Administración Pública está sometida a los límites que la Legislación laboral establece para la contratación temporal y que las infracciones pueden determinar la adquisición de fijeza del trabajador.

Por otra parte, tras la Ley 12/2001, de 9 de julio, y la modificación del apartado 6 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, *«los trabajadores con contratos temporales y con duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida»*, por lo que la cuestión no admite duda. Dicha modificación legislativa, como reconoce el Tribunal Supremo, consecuencia de la incorporación a nuestro Ordenamiento Jurídico de la Directiva 1999/70/CEE, del Consejo, de 29 de julio, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, implanta el principio de «normalización igualitaria» consagrando una Jurisprudencia acorde con las finalidades que inspira la regulación del citado Acuerdo Marco (garantizar el principio de no discriminación del trabajador temporal respecto del trabajador con contrato de duración indefinida).

Dicho de otra manera, para que un contrato laboral de naturaleza temporal se convierta en indefinido, una vez superada la duración de la relación contractual inicialmente convenida – según las distintas modalidades de contratación –, deberá ser declarado así por un Juez, si bien dicho reconocimiento nunca determinará la declaración del trabajador como fijo de plantilla, pues, la «interinidad indefinida», de que hemos hablado, supondrá el mantenimiento de la característica temporal del contrato, que sólo finalizará cuando la plaza en cuestión sea ocupada de forma Legal, tras la realización del correspondiente proceso selectivo y contratación de la persona seleccionada. Sólo en dicho momento existirá causa Legal para la extinción del contrato temporal que por el transcurso del tiempo ha devenido en indefinido, lo que, a su vez, llevará aparejada la correspondiente indemnización a cargo del Ayuntamiento, esto es, ni puede realizarse de oficio la aludida transformación, ni es posible su reconocimiento, con el carácter de contrato indefinido no permanente, sin la previa intervención de un Juez que así lo declare, estén ocupando o no puestos estructurales.

---



Concluyendo, en cuanto a si puede el Ayuntamiento reconocer la condición de indefinido de oficio, a nuestro juicio y con todas las prudencias dado que no es un tema en el parezca existir consenso, para que un contrato laboral de naturaleza temporal se convierta en indefinido, una vez superada la duración de la relación contractual inicialmente convenida, según las distintas modalidades de contratación, deberá ser declarado así por un Juez, aunque nos consta que hay instituciones públicas que, de oficio, están reconociéndola pero, obviamente debe de estar demostrado de forma indubitada tal carácter, mediante informe de legalidad del Secretario o Técnico de personal , para evitar cualquier posibilidad de fraude, y solo hacemos mención a esa posibilidad, pues nuestra postura, en salvaguarda de la seguridad jurídica, es que corresponde a los Tribunales o autoridades con competencia en la materia (v.gr. Inspección de Trabajo, vía requerimiento) declarar o establecer dicha condición.

En cuanto al procedimiento para realizar la transformación de un contrato temporal (ya sea de obra o servicio o de otro tipo) en indefinido el Ayuntamiento debe realizar dos trámites: uno ante la Seguridad Social y otro ante el Servicio Público de Empleo (SEXPE).

Por un lado, ante la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) debe comunicar un movimiento de variación de datos consistente en el cambio del tipo de contrato. No tiene que realizar movimientos de alta y baja, puesto que la relación laboral continúa y no queda interrumpida. El plazo para realizar el movimiento es de seis días naturales que empiezan a contar a partir del momento en que se acuerda la transformación del contrato con el trabajador.

Y por otro, debe hacer un trámite ante el SEXPE. Una vez realizado el movimiento en la Seguridad Social, el Ayuntamiento y el trabajador deberán firmar el modelo de transformación de contrato temporal a indefinido y enviar la comunicación al SEXPE en el plazo de los 10 días siguientes a haber comunicado la transformación a la Seguridad Social.



El último paso para formalizar la conversión de temporal en indefinido es que el Ayuntamiento entregue al trabajador el documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador indefinido no fijo.