

ASUNTO: *“Sobre propuesta de la Inspección de Trabajo de transformación en indefinido de un contrato temporal de empleado público”.*

1467/22

AAR

En relación con el asunto epigrafiado, y a petición de la Sr/a. Alcalde/sa-Presidente/a del Ayuntamiento de _____, se emite el presente

INFORME

ANTECEDENTES

En la solicitud se solicita informe sobre el asunto reseñado. En el documento de dicho organismo y como motivo de un plan de choque contra el fraude en la contratación temporal, observan ciertas irregularidades, proponiendo la transformación en indefinido de los contratos temporales de un trabajador concreto. Asimismo advierten que serán objeto de la correspondiente labor inspectora, si en el plazo de un mes no lo hacen, tipificándose además como infracción grave del Art.7,2 del R. D. Leg 5/2000, correspondiendo como posibles sanciones las del Art. 40,1 b): *Las graves con multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros.*

LEGISLACIÓN APLICABLE

- Real Decreto Legislativo 2/2015 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.
- Real Decreto Ley 14/2021 de Medidas Urgentes para Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público.
- Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de

la temporalidad en el empleo público.

- Real Decreto Legislativo 5/2015, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 13/2015 de la Función Pública de Extremadura.
- Ley 6/2018 LPGE para 2018.
- Ley 3/2017 LPGE para 2017.
- Real Decreto 2270/1998 por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

FONDO DEL ASUNTO:

PRIMERO. Sobre el abuso de la contratación temporal en las Administraciones Públicas

Antes de responder a la cuestión planteada que aparece reflejada en lo que vamos a exponer, debemos tener en cuenta varios mandatos legales explícitos para las AAPP, los cuales se iniciaron hace años con la Disp. Adic 34 de la LPGE 2017 y con Disp. Adic 43 de la Ley 6/2018 LPGE, continuando con la introducción de la Disp. Adic 17ª en el TREBEP por el R. D. Ley 14/2021 de Medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo (que finalmente se tramitó como ley ordinaria, dando lugar a la aprobación de la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público).

La motivación o razón de ser en la introducción de estas disposiciones legales radica en el mal uso que se ha venido haciendo en las AAPP de los contratos temporales, incurriendo en fraude de ley; y además las dos últimas lo hacen extensible al uso inadecuado o irregularidades en el nombramiento de funcionarios interinos.

A todo ello hay que unir el nuevo escenario consecuencia del R. D. Ley 32/2021 de Medidas Urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo de la que más adelante trataremos. Además materia conexa son los procesos de estabilización de la Ley 20/2021

Tanto la Disp. Adic 34 de la LPGE 2017 y con Disp. Adic 43 de la Ley 6/2018 LPGE

tienen la misma literalidad, a saber:

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.

Por su parte y en la misma línea, la **Disp. Adic. 17ª del TREBEP** sobre **Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público** (en la redacción dada por la Ley 20/2021) en la misma línea señala que:

“1. Las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino.

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

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

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

4. El incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, que será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria.

5. En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.

Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a

esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria.”

SEGUNDO. SOBRE LA CUESTIÓN PLANTEADA

La cuestión estriba en que esa transformación, o ese reconocimiento como indefinido que propone la Inspección de trabajo (como queda reflejado en el anterior punto) no se puede hacer en sede administrativa por estar expresamente prohibido por imperativo legal . Así lo explicitan tanto la Disp. Adic. 34 de la LPGE 2018 como la Disp. Adic. 43 de la LPGE para 2018 en sus apartados 2, debiendo necesariamente haber un previo pronunciamiento judicial.

“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.

En este sentido se le debe responder a la Inspección de Trabajo para que dicho organismo no aprecie inactividad del Ayto. ante su requerimiento, haciéndoles saber que el procedimiento para la transformación del contrato temporal en indefinido (no fijo) en una administración pública tiene que seguir los cauces que marcan las referidas leyes. Todo ello con el fin de paralizar las advertencias de la labor inspectora y posible comisión de falta e imposición de sanción.

Téngase en cuenta que el reconocimiento en sede judicial de la condición de indefinido no fijo, conllevaría a su vez crear el puesto en la RPT, la plaza en la plantilla presupuestaria (si no lo está ya), así como aprobar una OEP ordinaria fuera del cómputo de la tasa de reposición, como así lo excepciona la LPGE de 2022, y poner en marcha el proceso selectivo para la cobertura definitiva de dicha plaza como laboral fijo de plantilla. De esta forma se regularizaría la situación irregular.

CONCLUSIÓN

La propuesta de la Inspección de Trabajo de transformación en indefinido de un contrato temporal en un Ayuntamiento requiere que dicho

reconocimiento se haga en sede judicial por estar expresamente prohibido en sede administrativa por mandato legal.

Este es el informe de la Oficialía Mayor en relación con el asunto de referencia, con efectos meramente ilustrativos y no vinculantes para con lo solicitado por el Ayuntamiento de _____, advirtiéndose expresamente que su contenido no pretende, en modo alguno, sustituir o suplir el contenido de aquellos otros Informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente, y en su caso, se deban emitir para la válida adopción de acuerdos, motivo por el cual se somete este informe a cualesquiera otro mejor fundado en Derecho.

En Badajoz, 2022