



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



La Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de (...) solicita, mediante escrito de fecha 11 de Agosto, y registro de entrada en Diputación el 7 de Septiembre, que por parte de este Departamento se emita Informe jurídico sobre diversas cuestiones relacionadas con *“la regulación de los supuestos de cambio del personal laboral temporal a personal fijo que se produce por el transcurso del tiempo”*. En concreto, la Sra. Alcaldesa nos plantea una serie de cuestiones que, una vez estudiadas y analizadas a la luz de las normas, en cada caso aplicables, y que después se dirán, pasamos a responder en el siguiente,

INFORME

PRIMERO

La primera de las cuestiones planteadas por la Alcaldesa tiene que ver con *“La regulación legal de la materia”*. Ahora bien, dados los escuetos términos en que aparece planteada la pregunta, no puede deducirse con claridad a qué materia se está haciendo referencia. Hemos de suponer que la cuestión formulada se refiere al régimen jurídico que, con carácter general, resulta aplicable al personal laboral de la Administración Local.

Pues bien, de ser correcta la interpretación deducida, hay que empezar recordando lo dispuesto en el artículo 177.2, párrafo segundo, del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (en adelante, TRRL), que, al referirse al régimen jurídico de las relaciones laborales entre la Administración Local y el personal de dicha naturaleza, establece que éste *“será, en su integridad, el establecido en las normas de Derecho Laboral”*; es decir, en las normas contenidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y demás normas concordantes.

No obstante lo anterior, cuando uno de los sujetos de la relación laboral sea una Administración Local, además de las normas del mencionado Estatuto, que, con



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

carácter general, configuran el régimen jurídico de cualquier relación laboral, habrán de tenerse en cuenta también otras normas contenidas en la propia legislación de régimen local y en la legislación básica que afecta al personal al servicio de las Administraciones Públicas. A este respecto, pueden citarse, la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante, LRBRL); el citado TRRL; o las Leyes 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas, por citar sólo algunas de las más relevantes.

Además de cuanto ha quedado expuesto, será también de aplicación al personal laboral contratado por la Administración Local, aquella otra legislación sectorial que en el ámbito de las políticas de fomento del empleo se encuentren en vigor, como, la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

En definitiva, y por lo que al régimen jurídico o regulación legal aplicable al personal laboral contratado por las Administraciones Locales se refiere, habrán de tenerse en cuenta, tanto las normas propias del derecho laboral, como las normas contenidas en el ámbito de la legislación sobre régimen local y, especialmente, las normas básicas correspondientes a la función pública.

SEGUNDO

Respecto de la segunda de las cuestiones planteadas, relativa al *“número de años que han de transcurrir para que se produzca tal transformación de temporal a indefinido de un contrato laboral”*, hay que decir de entrada que ya en el propio planteamiento de la cuestión parece existir un error de concepto, pues, no siempre un contrato laboral, de naturaleza temporal, habrá de convertirse necesariamente, por el mero transcurso del tiempo, en otro de naturaleza indefinida. Ello dependerá, en primer lugar, de la modalidad de contratación elegida y, eventualmente, de las irregularidades cometidas por la Administración de que se trate; y, en segundo lugar, de la declaración en tal sentido efectuada en su momento por un Juez.



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



En este sentido, cabe recordar que, tras la Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de octubre de 1.996¹, en el supuesto de que se infrinjan las normas laborales sobre contratación laboral de naturaleza temporal, cometiéndose irregularidades en su aplicación, sobre todo, en lo referente a la duración del contrato suscrito con el trabajador, es doctrina jurisprudencial que la nueva situación pueda devenir en el reconocimiento de la relación laboral como indefinida, o “interinidad indefinida” como la califica el Tribunal, pero, nunca dicha situación podrá suponer una declaración de fijeza a favor del trabajador. Así pues, de acuerdo con la línea jurisprudencial mencionada – en la actualidad plenamente consolidada –, la permanencia del personal laboral contratado de forma temporal, por plazo superior al previsto en las distintas modalidades de contratación, de ninguna manera puede llevar a la conclusión de su consideración como personal fijo de plantilla.

La Sentencia del Tribunal Supremo, anteriormente citada, en su Fundamento de Derecho Segundo, lo expresa de forma clara cuando dice que: “(...)la contratación laboral 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 consideración, en su caso, como trabajadores vinculados por un contrato de trabajo por tiempo indefinido”. Es decir, en ningún caso las posibles irregularidades cometidas por una Administración a la hora de contratar a su personal laboral, podrá eximir a ésta de la tramitación del correspondiente procedimiento selectivo, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, constitucionalmente reconocidos, además del de publicidad recogido en el artículo 91.2² de la LRBRL.

¹ Ver Aranzadi, RJ 1996/7492.

² **Artículo 91.**

(...)

2. La selección de todo el personal, sea Funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



En conclusión, 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.

TERCERO

De cuanto queda dicho se deduce fácilmente la respuesta a la tercera de las cuestiones planteadas, relativa a *“Si tal transformación [de temporal a indefinido] del contrato de trabajo se puede realizar de oficio por la entidad local o es necesaria la previa comunicación en este sentido de algún otro organismo”*. 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.

Por tanto, en caso de que el Ayuntamiento pretenda consolidar los puestos ocupados en régimen de temporalidad, lo correcto sería que, previa inclusión en su Oferta Pública de Empleo, se proceda a la tramitación del correspondiente proceso selectivo, y, mediante convocatoria pública efectuada al efecto, se promueva su cobertura a través de la forma más adecuada a las condiciones del puesto, ya sea esta el concurso, la oposición o el concurso-oposición libre, como sistemas habituales de acceso a los puestos de la Administración. Todo ello, sin perjuicio de que, para beneficiar a quien durante varios años viene desempeñando el puesto a plena



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



satisfacción, pueda contemplarse la posibilidad de articular un proceso de regularización, como el previsto en el artículo 39³ de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden fiscal, referente a los procesos selectivos de consolidación de empleo temporal, en los que, respetando los principios constitucionales anteriormente mencionados, se permite la valoración en la fase de concurso de *“la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria”*. Ahora bien, dicha regularización debe hacerse de forma tal que en ningún caso se predetermine el resultado de la selección a favor de quienes venían desempeñando el puesto o puestos de trabajo ocupados en *“interinidad indefinida”*.

CUARTO

En cuanto a las cuestiones planteadas en relación con la situación de *“un trabajador en régimen de personal laboral con un contrato de obra y servicio sujeto a subvención (...)”*, hay que recordar, en primer lugar, que, tal y como ha venido siendo configurado en anteriores normas y en la actualidad por el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, dicha modalidad de contratación se caracteriza por tener como objeto, *“la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta”*⁴.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha venido admitiendo la aplicación del *contrato de obra o servicio determinado*, en aquellos programas de actuación de las Administraciones Públicas, cuya duración se encuentra limitada en el tiempo, siempre que la actividad en cuestión no sea permanente o no pueda adquirir dicho carácter, en virtud de la propia naturaleza del servicio público a que se afecte, y

³ **Artículo 39. Procesos selectivos de consolidación de empleo temporal.**

La convocatoria de procesos selectivos para la sustitución de empleo interino o consolidación de empleo temporal estructural y permanente se efectuará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y mediante los sistemas selectivos de oposición, concurso o concurso-oposición. En este último caso, en la fase de concurso podrán valorarse, entre otros méritos, la experiencia en los puestos de trabajo objeto de convocatoria.

⁴ Artículo 2.1 del Real Decreto citado.



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad ordinaria de aquéllas. En el mismo sentido, es firme y reiterada la doctrina jurisprudencial que ha indicado que no puede acudir a contrataciones temporales cuando la necesidad sea permanente y, por lo tanto, la actividad para la que se contrata sea habitual y ordinaria en la Administración de que se trate.

En cuanto a la cuestión de la naturaleza jurídica de la relación laboral – en principio, de carácter temporal –, no existe un criterio único en la jurisprudencia, cuando, como en el caso objeto de Informe, el trabajador haya venido prestando sus servicios al Ayuntamiento de forma continuada – circunstancia que suele producirse cuando las subvenciones otorgadas cada año se reproducen en los siguientes –. A este respecto, sólo cabe decir que la posición mantenida en alguna Sentencia⁵ del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha es que podría tratarse de una *relación contractual de naturaleza indefinida y discontinua*, al venirse realizado ésta de forma continuada y permanente en el tiempo, aunque con carácter intermitente, y dotada de homogeneidad.

Por lo demás, vale cuanto se ha dicho anteriormente sobre la conversión de contratos laborales de naturaleza temporal en otros de naturaleza indefinida, sin que, en ningún caso, pueda admitirse la transformación de la relación laboral de los trabajadores en situación de “interinidad indefinida”, en otra de trabajadores fijos de plantilla, pues, para eso sería preciso que el ingreso en el Ayuntamiento se hubiera realizado tras la superación de las correspondientes pruebas selectivas, y a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición o concurso libres.

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

Toledo a 27 de Septiembre de 2006

⁵ Puede verse, a estos efectos, la Sentencia de 4 de mayo de 2006, cuya referencia en Aranzadi es JUR 2006/178171.