



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



El Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de (...) solicita, mediante escrito de fecha 23 de noviembre pasado, y registro de entrada en Diputación el día 27 del mismo mes, que por parte de este Departamento se emita Informe, en relación con determinadas dudas jurídicas suscitadas tras la aprobación y entrada en vigor del Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, que modificó, entre otros, el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores. En concreto, el Sr. Alcalde desea conocer nuestra opinión sobre las dos cuestiones siguientes:

1ª La naturaleza jurídica de la relación laboral mantenida con el Ayuntamiento por aquellos trabajadores *"...que, gozando en la actualidad de un contrato temporal o indefinido hubieran estado contratados durante más de veinticuatro meses en los últimos treinta"*.

2ª El alcance y extensión que debe darse al contenido de la Disposición Adicional Decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores, tras la nueva redacción dada a ésta por el artículo 12, apartado trece, del Real Decreto Ley 5/2006, anteriormente mencionado.

Así pues, una vez estudiadas y analizadas las cuestiones planteadas a la luz de la citada legislación y demás disposiciones concordantes, se procede a emitir el siguiente,

INFORME

PRIMERO

Respecto de la primera de las cuestiones planteadas, cabe recordar, en primer lugar, la doctrina jurisprudencial sentada por el Tribunal Supremo, en su Sentencia de 7 de octubre de 1.996¹, cuando afirma que, en el supuesto de que se infrinjan las normas sobre contratación laboral de naturaleza temporal, cometándose irregularidades en su aplicación, sobre todo, en lo referente a la duración del contrato suscrito con el trabajador, la nueva situación puede devenir en el reconocimiento de la relación laboral como indefinida o de *"interinidad indefinida"* – como la califica el Tribunal –, pero, nunca dicha situación podrá suponer una declaración de fijeza a favor del trabajador. De acuerdo con la línea jurisprudencial mencionada – en la actualidad, plenamente consolidada –, la permanencia en sus puestos de trabajo, por plazo superior a veinticuatro meses, considerados éstos en un periodo de referencia de otros treinta meses, del personal laboral contratado de forma temporal, de ninguna manera puede llevar a la conclusión de su consideración como personal fijo de plantilla.

¹ Ver Aranzadi, RJ 1996/7492.



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



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 reiteradas contrataciones temporales, ya se produzcan éstas de forma regular o irregular, podrá eximir a la Administración municipal 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.

En conclusión, de darse los requisitos previstos en la norma comentada, tanto de duración de los contratos – dos, al menos –, como de identidad del puesto de trabajo ocupado durante los distintos periodos, la relación laboral devendría en indefinida, por aplicación de aquélla, si bien dicho reconocimiento nunca determinará la declaración del trabajador como fijo de plantilla, pues, la “*interinidad indefinida*”, de que habla el Tribunal Supremo, 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, tras el cumplimiento de los requisitos previstos en el apartado 5, del nuevo artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, ha devenido en indefinido, lo que conllevará la correspondiente indemnización a cargo del Ayuntamiento.

SEGUNDO

En cuanto a la segunda de las cuestiones planteadas, entendemos que ha quedado implícitamente contestada con lo dicho en el punto anterior, no obstante, cabe añadir que la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, es de carácter intemporal tras la

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



entrada en vigor de nuestra actual Constitución, y, como tal, aplicables siempre y en todo momento a los procedimientos de acceso a los puestos de trabajo de la Administración, en los términos previstos en la Ley. Por eso, la nueva redacción de la Disposición Adicional Decimoquinta – como no podía ser de otro modo –, declara la vigencia y actualidad de los indicados principios, al recordar “...la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable”.

Por tanto, aun en el caso de encontrarnos ante el supuesto contemplado en el nuevo artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, lo que podría convertir la relación laboral, inicialmente de naturaleza temporal, en otra de carácter indefinido, en ningún caso, este carácter de la relación laboral nos autorizaría a poder hablar de trabajadores fijos de plantilla, pues, para eso, sería preciso que el ingreso en el Ayuntamiento se hubiera realizado, con sujeción a los principios mencionados de igualdad, mérito y capacidad, tras la superación de las correspondientes pruebas selectivas, y a través de los sistemas de oposición, concurso-oposición o concurso libres.

Es decir, en el 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 largo tiempo haya venido desempeñando el puesto a plena satisfacción, pueda estudiarse 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

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.



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



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"*.

Es cuanto tengo el deber de informar, advirtiéndole 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 4 de Diciembre de 2006