

**UNIVERSIDAD DE VALLADOLID**



**Facultad de Ciencias del Trabajo**

**Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos**

***“MODALIDADES CONTRACTUALES EN LA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA”***

**Alumna: Leticia Morato García**

**Tutora: Carmen Pascual**

## INDICE

1. Introducción .....	2
2. La Administración Pública como empleadora.....	8
3. Personal Laboral y Modalidades Contractuales en la Administración Pública.....	10
A) Tipología de Personal Laboral .....	10
B) Modalidades Contractuales en la Administración Pública.....	12
3.1 Contratación indefinida en la Administración pública.....	14
3.1.1 Contrato de trabajo fijo-discontinuo.....	15
3.1.2 Contrato indefinido no fijo.....	18
3.2 Contratación temporal en la Administración Pública.....	22
3.2.1 Contrato de obra o servicio determinado.....	24
3.2.2 Contrato eventual .....	28
3.2.3 La sucesión de contratos temporales.....	32
3.2.4 Contrato de Interinidad.....	33
A) Contrato de interinidad por sustitución.....	34
B) Contrato de interinidad por vacante.....	36
4. Conclusiones.....	40
5. Bibliografía.....	45

## 1. INTRODUCCION

Este trabajo aborda el análisis de las diferentes modalidades contractuales que tienen lugar en la Administración Pública, poniendo especial hincapié en las irregularidades que se producen en la contratación laboral temporal por parte de la Administración.

La contratación temporal ha aumentado en los últimos años debido al proceso de transformación que ha sufrido el sector público, la crisis económica y financiera y a las medidas de saneamiento y control presupuestario que han sido aplicadas en el mismo. En este proceso la Administración Pública ha intentado adecuar la plantilla a las nuevas exigencias de estabilidad financiera y presupuestaria.

Los efectos de la crisis en nuestro país han llevado a tener una mayor precariedad y una excesiva temporalidad, unida a la contratación temporal por parte de la *“Administración Pública que ha sido vista como un elemento de flexibilización en su auto-organización frente a la dureza de los procedimientos que atestiguan el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad para acceder al empleo público”*<sup>1</sup> su uso a veces abusivo, ha suscitado discusiones tanto desde el punto de vista doctrinal como jurisprudencial.

La contratación laboral en el ámbito de las Administraciones Públicas no está completamente resuelta en el Estatuto Básico del Empleado Público<sup>2</sup>(en adelante EBEP) ni en el ordenamiento laboral.

Siguen existiendo importantes lagunas e incluso contradicciones, de ahí la relevancia que ha tenido estos últimos años la jurisprudencia, que ha tenido la ocasión de pronunciarse sobre este asunto.

Teniendo en cuenta que, cuando de contratación en una Administración Pública se trata, entran en juego los principios constitucionales de mérito, capacidad y publicidad (artículos. 14, 23.2 y 103.3 Constitución

---

<sup>1</sup> ESTEBAN MIGUEL, A, *“La amortización de plazas en la Administración Pública no extingue los contratos de interinos por vacante y de indefinidos no fijos. Novedades en la interpretación judicial”*, en Revista de Información Laboral N°9, 2014.

<sup>2</sup> Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Española) (en adelante CE)), la prohibición de que la Administración Pública actúe de modo arbitrario (la llamada interdicción de la arbitrariedad) y el principio constitucional de la estabilidad en el empleo (artículo 35. 1 CE), todos estos elementos hacen del tema elegido para el TFG un tema interesante y de plena actualidad.

En lo que se refiere a la contratación temporal, la Administración Pública en su condición de empresario tiene la posibilidad de acudir a contratos temporales para cubrir determinadas necesidades de la prestación de los servicios públicos, pero siempre ateniéndose a la legislación laboral vigente (fundamentalmente artículo 15 Estatuto de los trabajadores (en adelante ET))<sup>3</sup>.

Como he mencionado al principio, el trabajo también versa sobre las irregularidades cometidas por las Administraciones Públicas en el empleo de los contratos laborales temporales, y es que los distintos juzgados y tribunales han abordado esta cuestión y han establecido lo siguiente: *“tradicionalmente la sanción que prevé el ordenamiento jurídico laboral cuando se utiliza los contratos temporales de manera impropia o fraudulenta (Art 15,3 ET)<sup>4</sup>, era presumir que dichos trabajadores eran trabajadores fijos de la empresa”*.

Pero en la Administración Pública no puede operar esta presunción de fijeza de forma completa, pues entra en contradicción con los principios ya nombrados de mérito, igualdad y capacidad de los artículos 23.2 y 103.3 del Texto Constitucional.

La solución ha sido la creación jurisprudencial del personal indefinido no fijo, cuyo amparo legal se encuentra en el Artículo 11 EBEP<sup>5</sup>, esta figura ha cobrado mucha importancia a raíz de que a los trabajadores contratados por las Administraciones Públicas de manera irregular se les

---

<sup>3</sup> El Art 15 ET: detalla que el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada y qué tipos de contratos pueden celebrarse, indicando las características de cada uno.

<sup>4</sup> Este artículo especifica que *“se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley”*.

<sup>5</sup> La Ley 7/2007, del 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 11.1 expone que *“... en función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal”*

considera trabajadores indefinidos no fijos, es decir, existirá una relación laboral indefinida pero solo temporalmente, aunque parezca contradictorio emplear estos dos términos. Y es que la relación laboral será indefinida hasta que la plaza se ocupe de forma definitiva a través de los procedimientos reglamentarios que las Administraciones Públicas tienen establecidos.

De modo que la situación de estos trabajadores es muy parecida a la de los trabajadores interinos por vacante.

Esta nueva categoría del trabajador indefinido no fijo viene recogida en la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público junto al personal laboral fijo y el temporal.<sup>6</sup>

“Por otra parte, aunque de modo más indirecto, la figura del trabajador indefinido no fijo en la Administración Pública, había recibido ya aprobación normativa en la reforma laboral en el año 2006. Tanto en el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, como la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, *“para la mejora del crecimiento y el empleo”*, dentro de las medidas destinadas a combatir el uso injustificado de la contratación temporal y la promoción del empleo estable, incorporaron una dirigida a evitar el encadenamiento sucesivo de contratos temporales<sup>7</sup>. (Artículo 15.5 ET).

Este último precepto recogido en la Disposición Adicional Decimoquinta del ET, dio lugar a interpretar que apoyaba la construcción jurisprudencial del indefinido no fijo, para resolver las irregularidades que afectan a la contratación temporal en el sector público.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> RAMOS MORAGUES, F. *“La Contratación Laboral en las Administraciones Públicas”* en *“El personal Laboral de las Administraciones Públicas”* edición nº1, Editorial la Ley, Madrid, Abril 2011.

<sup>7</sup> CUEVA PUENTE, M<sup>a</sup> del C, *“Contratación temporal: régimen en las Administraciones Públicas”* en *“La reforma del mercado de trabajo de 2010”*. (Dir. Valdés Dal-Re,F.; Gonzales-Posada Martínez, E), Reus, Madrid, 2011

<sup>8</sup> Lo dispuesto en el Art 15.5 de esta Ley surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones públicas y sus organismos autónomos, 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.

## Competencias

COMPETENCIAS GENÉRICAS (CG) INSTRUMENTALES CG.1. Capacidad de análisis y síntesis CG.2. Capacidad de organización y planificación CG.3. Comunicación oral y escrita en lengua nativa CG.5. Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio CG.6. Capacidad de gestión de la información CG.7. Resolución de problemas CG.8. Toma de decisiones PERSONALES CG.9. Trabajo en equipos CG.10. Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar CG.11. Trabajo en un contexto internacional CG.12. Habilidades en las relaciones interpersonales CG.13. Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad CG.14. Razonamiento crítico CG.15. Compromiso ético SISTÉMICAS CG.16. Aprendizaje autónomo CG.17. Adaptación a nuevas situaciones CG.18. Creatividad CG.19. Liderazgo CG.20. Iniciativa y espíritu emprendedor CG.21. Motivación por la calidad CG.22. Sensibilidad hacia temas medioambientales COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (CE) DISCIPLINARES (SABER) CE.1. Marco normativo regulador de las relaciones laborales CE.2. Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria CE.3. Organización y dirección de empresas CE.4. Dirección y gestión de recursos humanos CE.5. Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social CE.6. Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación CE.7. Historia de las relaciones laborales CE.8. Salud laboral y prevención de riesgos laborales CE.9. Teoría y sistemas de relaciones laborales CE.10. Economía y mercado de trabajo CE.11. Políticas sociolaborales CE.12. Contabilidad y Análisis Contable PROFESIONALES (SABER HACER) CE.13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas CE.14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación CE.15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral CE.16. Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral CE.17. Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de

estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo CE.18. Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización CE.19. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...) CE.20. Capacidad para dirigir grupos de personas CE.21. Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales CE.22. Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados CE.23. Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral CE.24. Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria CE.25. Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales CE.26. Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral CE.27. Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo CE.28. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral CE.29. Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado CE.30. Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales CE.31. Capacidad para procesar documentación administrativa contable ACADÉMICAS CE.32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales CE.33. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales CE.34. Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional CE.35. Aplicar los conocimientos a la práctica CE.36. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.

## 2. LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COMO EMPLEADORA

En las próximas páginas de este trabajo me centraré de manera más concreta en el análisis de dicha problemática y al estudio de esta nueva figura de creación jurisprudencial.

A continuación vamos a centrarnos en la Administración Pública, su definición, y sus dos regímenes (personal laboral y funcionarial) haciendo hincapié en sus principales diferencias.

*“Se entiende por Administración Pública, la Administración del Estado (activa y consultiva; judicial, parlamentaria, civil y militar), la Administración Autonómica, la Administración Local (provincial y municipal) y la Administración Institucional (organismos autónomos) dependiente de cualquiera de las anteriores.”<sup>9</sup>*

*“Queda fuera de referencia la empresa pública, cuyas relaciones laborales se rigen exclusivamente por la Legislación Laboral General.”<sup>10</sup>*

La Administración Pública comprende dos regímenes: el laboral y funcionarial o estatutario.

El artículo 8 del EBEP hace mención a la clasificación de los empleados públicos:

- Funcionarios de carrera.
- Funcionarios interinos.
- Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- Personal eventual.

Las principales diferencias entre el personal funcionarial o estatutario y el personal laboral son las siguientes:

---

<sup>9</sup> BLASCO PELLICER, A. ROSAR ACED, C. ALFONSO MELLADO, C. GARCIA GOMEZ, M.E, *“La Contratación Laboral en la Administración Pública”* en *“Relaciones Laborales. 5ª edición”*. (Coord. Sala Franco, Tomas), 2014.

<sup>10</sup> BLASCO PELLICER, A. ROSAR ACED, C. ALFONSO MELLADO, C. GARCIA GOMEZ, M.E *“La Contratación laboral.....”*



- La forma en la que se constituye la relación.
- Los mecanismos que los regulan
- El régimen jurídico de los derechos y obligaciones de las partes en relación.

En cuanto a la forma de constituirse, la relación funcional o estatutaria al igual que la laboral, se inician de forma voluntaria por ambas partes. La diferencia radica en que la relación laboral se produce mediante el contrato, y en la relación funcional o estatutaria se constituye mediante el doble mecanismo del nombramiento y la posterior toma de posesión.

De la misma manera son distintos los mecanismos que regulan las condiciones de trabajo. Respecto a esto, debemos señalar que, aun existiendo muchas normas estatales en la relación funcional, son mínimas las posibilidades de negociación colectiva e inexistentes las de contratación individual (*“no se pueden establecer condiciones individuales para un determinado funcionario distintas de las legales, reglamentarias o convencionales, en base al principio de inderogabilidad singular de los reglamentos”*<sup>11</sup>), en cambio, en la relación laboral la facultad de negociación colectiva y de contratación individual es mayor y las normas estatales son más limitadas.

En conclusión, pese al intento de unir los dos regímenes por parte de la Administración Pública, existen importantes diferencias entre ambos en cuanto a la estructura retributiva, régimen de jornadas, horarios y horas extraordinarias, régimen de movilidad funcional y geográfica, y negociación colectiva y derechos de representación unitaria.

La normativa aplicable al régimen funcional y laboral es la siguiente:

El Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por la Ley 7/2007, de 12 de abril, regula los dos tipos de relaciones jurídicas: la jurídico-

---

<sup>11</sup> BLASCO PELLICER, A. ROSAR ACED, C. ALFONSO MELLADO, C. GARCIA GOMEZ, M.E *“La Contratación laboral.....”*

administrativa de los funcionarios públicos y la jurídico-laboral del personal laboral en las distintas Administraciones Publicas.

Para los funcionarios públicos el E.B.E.P ( Estatuto Básico del Empleado Publico), es el principio de su regulación normativa, pudiendo concurrir normativa autonómica para los funcionarios de las respectivas Comunidades Autónomas, en cambio, para el personal laboral el E.B.E.P es el inicio y el fin, no pudiendo producirse normativa autonómica, de existir, no sería constitucional.

### **3. PERSONAL LABORAL Y MODALIDADES CONTRACTUALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

#### **A) TIPOLOGÍA DE PERSONAL LABORAL**

Ya centrados en la relación laboral, el E.B.E.P (Artículo 11.1) entiende por personal laboral aquel que *“en virtud de contrato escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral (fijos o temporales, a tiempo completo o a tiempo parcial), presta servicios retribuidos por las Administraciones públicas”*.<sup>12</sup>

Antes de entrar a definir los diferentes tipos de contratos que se producen en la Administración Pública, quiero detenerme en la clasificación que hace el Estatuto Básico del Empleado Público (Artículo 11 EBEP), distinguiendo tres categorías de personal laboral en función de la duración del contrato:

- Personal laboral fijo: trabajadores que son contratados de manera fija por el empleador público, que han superado el proceso de selección que respeta los principio de igualdad, merito y capacidad recogidos en los Artículos 23.2<sup>13</sup> y 103.3 CE.
- Personal laboral temporal: dentro de este grupo se encuentran los trabajadores que han sido contratados de manera temporal para plazas no fijas, tras superar el sistema de selección.

<sup>12</sup> BLASCO PELLICER, A. ROSAR ACED, C. ALFONSO MELLADO, C. GARCIA GOMEZ, M.E *“La Contratación laboral.....”*

<sup>13</sup> El acceso a las funciones y cargos públicos debe hacerse en condiciones de igualdad, siendo una manifestación específica del derecho general.

- Personal laboral indefinido: trabajadores que en un primer momento fueron contratados temporalmente, pero como consecuencia de las irregularidades cometidas en su contratación por parte de la Administración Pública, se declara en fraude de ley (Artículo 15.3 ET), pasando a ser considerados indefinidos no fijos. Dicho trabajador no formará parte del ente público como personal fijo, sino que será indefinido hasta que el organismo público saque esa plaza a concurso basándose en el procedimiento reglamentario, que cumpla los preceptos legales y los principios constitucionales de igualdad merito y capacidad (Artículo 103.3 CE)

Por tanto, se permiten las modalidades de contrato indefinido (contrato indefinido ordinario, el contrato de trabajo fijo-discontinuo), la nueva figura jurisprudencial que tanta importancia ha cobrado, el indefinido no fijo de plantilla, las modalidades de contrato temporal (contrato para la realización de una obra o servicio determinado, el contrato eventual por circunstancias de la producción, el contrato de interinidad en su doble manifestación de contrato de sustitución y de contrato de ocupación de vacante) y las dos modalidades de contratación formativa (el contrato para la formación y el aprendizaje y el contrato de trabajo en prácticas).

La normativa aplicable al personal laboral es la siguiente (Artículos 7 del E.B.E.P y 3.1 del E.T)

1. Las normas del E.B.E.P que se refieren a los empleados públicos y las específicas referidas en exclusividad al personal laboral.
2. El Estatuto de los trabajadores y demás normas laborales afines.
3. Convenios colectivos aplicables.
4. El contrato individual de trabajo y la costumbre local y profesional.

## **B) MODALIDADES CONTRACTUALES EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA**

Es evidente que los organismos públicos pueden acudir a la contratación de personal laboral para confeccionar sus plantillas, pero esto no significa que pueda contratar autónomamente a dicho personal. Dicha contratación aparece condicionada, aparte de por los requisitos constitucionales, por un conjunto de requerimientos impuestos por el legislador.

Tiene que existir una asignación presupuestaria de los puestos que se quieren cubrir, debido a que no pueden crearse plazas de empleados públicos que no contengan una dotación presupuestaria. Los créditos establecidos en La Ley de Presupuestos serán los que fijen las plantillas de los diferentes cuerpos de la Administración del Estado y las del Personal Laboral. La Administración Pública tiene que elaborar la adecuada Relación de Puestos de Trabajo y el puesto de trabajo tiene que aparecer reflejado en la Oferta de Empleo Público.

Debemos tratar a la Administración Pública como un empresario especial, exigiéndole que atienda tanto a la normativa laboral como a la de carácter administrativo.

La jurisprudencia se ha pronunciado para intentar calmar los problemas que han suscitado esta dualidad de la Administración Pública, y lo ha hecho en dos direcciones:

- Aprecia la posición de las Administración Pública como sujeto sometido a una legalidad específica en la contratación de trabajadores.
- Considera que, en su condición de empresario laboral, las entidades públicas deben quedar plenamente sometidas al Derecho del Trabajo, sin excepciones que podrían constituir un privilegio y un trato más

desfavorable para los trabajadores que prestan sus servicios a entidades de carácter público.<sup>14</sup>

A continuación nos vamos a detener en los casos en que la Administración actúa como empresario, recurriendo tanto a la contratación indefinida como a la contratación temporal.

Estas modalidades contractuales son reguladas por la normativa laboral. En un primer momento, estos contratos fueron creados para regular relaciones entre la empresa privada y el trabajador, por lo que a veces resulta complicada la aplicación de dichos contratos laborales en la Administración Pública debido a algunos principios constitucionales a los que dichos empleadores deben ajustar su forma de actuar, como es la defensa de los intereses generales o el sometimiento a la Ley y al Derecho (Artículo 103.1 CE)<sup>15</sup>. Esto ha llevado a una importante actividad jurisprudencial, que se ha centrado en solventar dichas dificultades.

Ramos Moragues señala como ejemplo, *“ las dificultades que plantea la utilización del contrato eventual para los supuestos de insuficiencia de plantilla en las Administraciones Publicas, o el recurrir a los contratos de obra o servicio determinado en los casos de programas de ejecución temporal subvencionados”*.<sup>16</sup>

Este ejemplo nos hace ver las discrepancias existentes entre el ordenamiento laboral y el administrativo.

---

<sup>14</sup> Quintans García, J. *“La contratación laboral en las Administraciones Públicas”* en Fundación Democracia y Gobierno Local.

<sup>15</sup> Art 103.1 CE: La Administración Pública sirve 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.

<sup>16</sup> RAMOS MORAGUES, F. *“La Contratación Laboral en las Administraciones Públicas”* en *“El personal laboral de las Administraciones Públicas”*, edición nº1, La Ley, Madrid, Abril 2011

### **3.1 CONTRATACION INDEFINIDA EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA**

En cuanto a contratación indefinida se refiere en la Administración Pública, podemos hablar de personal indefinido, personal indefinido no fijo y el contrato de trabajo fijo-discontinuo que entra dentro del grupo de los indefinidos.

Como ya he señalado, es personal indefinido aquellos trabajadores que han superado el proceso de selección respetando los principios de merito, igualdad y capacidad, y tienen una plaza fija en la Administración Pública.

Con personal indefinido no fijo, nos referimos a la nueva figura creada por la jurisprudencia, como solución a las irregularidades que cometía la Administración Pública en contratación temporal, declarándose dicha contratación en fraude de Ley (Artículo 15.3 ET), y adquiriendo estos trabajadores la condición de indefinidos, ello significa que su contrato no está sujeto a ningún termino, pero no pasan a formar parte de la plantilla del organismo público como trabajadores fijos.

Dedicaré un apartado para detenerme bien en el estudio de las particularidades de esta nueva figura jurisprudencial, lo mismo hare con el contrato de trabajo fijo-discontinuo.

Como solución para evitar la masiva contratación temporal, el Estado implantó una serie de medidas con el fin de fomentar la contratación indefinida y acabar con la lacra de la temporalidad que asolaba nuestro país.

Estaríamos hablando de incentivos, subvenciones, bonificaciones, abaratamiento del despido, todo esto con el fin de fomentar la contratación indefinida y la inclusión en el mercado laboral de colectivos con dificultades a la hora de encontrar un empleo.

El empleador publico ha sido participe también de esta temporalidad, sin embargo, la Ley 43/2006 excluye de estas medidas previstas por la normativa laboral para el fomento de la contratación indefinida.

La doctrina afirma que estas medidas tienen como fin impulsar la contratación indefinida y van dirigidas expresamente a la empresa privada, influyendo en su libertad de contratación con la que cuenta el empresario privado.

Pero cuando de una Administración Pública se trata estos incentivos y beneficios desaparecen, ya que para acceder como personal fijo a la Administración Pública la contratación se ve limitada a los principios de igualdad, merito y capacidad y a un exhaustivo proceso de selección, donde se elige al candidato basándose en dichos principios.

Ni siquiera para cuando se trate de candidatos incluidos en los colectivos para los que se proyecta expresamente este programa de incentivos, puesto que el empresario privado se beneficia de los ingresos públicos que conllevan contratar a estos trabajadores *“con la perdida de dinero público que ello comporta”*<sup>17</sup>, por lo que la Administración Pública no podrá ser beneficiaria de estas ayudas.

### **3.1.1 CONTRATO DE TRABAJO FIJO-DISCONTINUO**

El contrato de trabajo fijo- discontinuo viene recogido en el Artículo 15.8 ET del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo.

Se califican como trabajadores fijos discontinuos, por dos razones.

- Fijos porque la actividad se repite a lo largo de los años.
- Discontinuos porque la actividad no es continua, sino que se realiza en determinadas épocas del año.

Para que se celebre entre las partes un contrato fijo-discontinuo es necesario que se produzcan los siguientes hechos probados:

---

<sup>17</sup> RAMOS MORAGUES, F. *“La contratación laboral en las Administraciones Públicas”* en *“El personal laboral de las Administraciones Públicas”* edición nº1, La Ley, Madrid, Abril 2011.

- Tienen que contener el carácter de fijos-discontinuos.
- La actividad empresarial tenga carácter cíclico, que el trabajador realice dicha actividad durante una temporada del año.
- Finalmente, que este dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

En el convenio colectivo sectorial se podrá fijar la duración de la jornada de dicho contrato ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial. Artículo 15.8.3 ET.

La doctrina ha señalado como principales factores influyentes en situaciones de contratación fija –discontinua los siguientes: el clima en actividades agrarias, turísticas, pesqueras, campañas contra incendios en verano, por incremento de la demanda en sectores como el comercio vinculado al turismo y hostelería, por ejemplo el periodo de rebajas en las tiendas.

El contrato es necesario que se formalice por escrito, y en él debe constar la duración estimada de la actividad, la forma, el orden de llamamiento al inicio de la actividad según lo establecido en el convenio colectivo que le sea de aplicación, así como el tipo de jornada laboral y su distribución horaria.

Aunque la actividad se reitera a lo largo de los años, el contrato es único sin necesidad de volver a suscribirlo cada vez que se inicie la actividad.

Teniendo en cuenta las características que definen el contrato fijo-discontinuo nos vamos a detener en su estudio cuando se trata de prestar servicios en una Administración Pública.

La jurisprudencia se ha pronunciado sobre el uso del contrato fijo-discontinuo celebrado por las Administraciones Públicas, admitiendo que en el supuesto en que las actividades a desarrollar se repitan cada año, aunque no de manera continuada, la actividad estará condicionada a la correspondiente planificación y disponibilidad presupuestaria.



Esto ha planteado problemas a la hora de decidir si para estas situaciones cabe la posibilidad de suscribir un contrato de obra o servicio o un contrato fijo-discontinuo.

En un primer momento el Tribunal Supremo<sup>18</sup> negó que los trabajos de prevención y extinción de incendios en campañas estivales, los contratos suscritos para la prestación de servicios de ayuda domiciliaria, los trabajadores contratados por el INEM para la gestión del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional o las educadoras de guardería tuvieran el carácter de fijos discontinuos, debido a que en estos casos la causa de la temporalidad era la disponibilidad presupuestaria con la que contaba la Administración Pública y al darse esta circunstancia no se podía suscribir un contrato fijo-discontinuo, porque esa dotación presupuestaria no es fija, no se conoce.

La doctrina se opuso, alegando que lo determinante a la hora de calificar un contrato como fijo-discontinuo es que esa actividad se produzca de manera reiterada y permanente en el tiempo, circunstancia que se da en los trabajos mencionados, siendo el contrato fijo-discontinuo el de mejor aplicación para esta situación, y en el caso de que no se renueve al trabajador por falta de presupuesto se le aplicarían los mecanismos extintivos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Estos argumentos hicieron al Tribunal Supremo cambiar su criterio, negando que la disponibilidad presupuestaria sea un signo de temporalidad, y reconociendo la suscripción de un contrato fijo-discontinuo cuando se trate de las actividades que dieron lugar a discusión.

En conclusión, se tratará de una relación laboral fija-discontinua cuando la actividad se reitere en el tiempo, en cambio, *“si el trabajador es contratado para la realización de distintos proyectos que le encargan, en función de la financiación concedida por quien encomienda el proyecto, y*

---

<sup>18</sup> RAMOS MORAGUES, FF. “La Contratación Laboral en las Administraciones Públicas” en “El personal laboral de las Administraciones Públicas”, Edición nº1, La Ley, Madrid, Abril 2011.

*si además la actividad tiene una duración limitada se suscribirá un contrato temporal de obra o servicio.”*<sup>19</sup>

### **3.1.2 INDEFINIDO NO FIJO DE PLANTILLA EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

Remontándonos a los hechos que han propiciado la creación de la figura del indefinido no fijo decir que el empleador publico motivado por la crisis económica que asolaba a nuestro país en la década de los 80, comenzó a abusar de los contratos temporales para cubrir fraudulentamente vacantes, y así ahorrarse los costes que suponían las convocatorias y la celebración de oposiciones para acceder al cuerpo de funcionarios de carrera.

Cuando de una empresa privada se trata no existe ningún problema a la hora de poder determinar la irregularidad de los contratos temporales y decir cuales admiten prueba en contrario y cuales son considerados en Fraude de Ley, sin admitir prueba en contrario, presumiéndose indefinidos. En este sentido, el empresario podrá probar que se trata de contratos temporales cuando: no se haya respetado la forma escrita, cuando no se cumpla la denuncia del contrato y si ya pasado el periodo de prueba los trabajadores no han sido dados de alta en la Seguridad Social.

Además, hay que recordar:

- Artículo 15.3 ET. “se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley”.
- Artículo 15.5 ET. “ los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes

---

<sup>19</sup> RAMOS MORAGUES, F. “La contratación laboral.....”

modalidades contractuales de duración determinada, automáticamente adquirirán la condición de fijos”, aunque el contrato sea válido.

Pero, como ya se ha dicho, esto resulta más complicado cuando se trata de las Administraciones Públicas, ya que entran en juego los principios de igualdad, mérito y capacidad para acceder a la función pública recogidos en el Artículo 103.3 CE. Es aquí donde radica el problema, de si se debe aplicar el ET ya que la Administración al concertar contratos temporales está actuando como el empresario privado, o si se debe aplicar la normativa administrativa. Son dos las soluciones que se pueden dar al respecto:

- a) Entender que se debe aplicar la normativa laboral, y por lo tanto el ET, cuando la Administración Pública suscribe un contrato temporal. De entenderlo así, el empleador público estaría actuando como un empresario privado que acude a las modalidades de contratación temporal para articular la prestación de servicios de un trabajador. Y en este caso, si el trabajador ha sido contratado de manera fraudulenta se presumirá el contrato en fraude de ley, adquiriendo el trabajador la condición de indefinido y consolidando su plaza.
- b) Como segunda solución, se debe aplicar de manera preferente la normativa administrativa, aun sabiendo que la Administración Pública puede acudir a la contratación laboral. De ser así, el contrato que se celebre en fraude de ley no supondría para el trabajador la consolidación de una plaza fija en el empleo público.

Este asunto es el que ha dado lugar a numerosos estudios y a una enorme actividad jurisprudencial que ha ido dando vaivenes a lo largo del tiempo. Analizando la posición que ha tomado el TS, nos damos cuenta de que ha ido variando, considerando en ciertas ocasiones la transformación del contrato temporal en una relación de carácter

indefinida y en otras aplicando la normativa administrativa en deterioro de la laboral. En la resolución de esta cuestión se pueden distinguir cuatro etapas<sup>20</sup>:

1. Prevalencia de la normativa administrativa sobre la laboral: de manera que las irregularidades cometidas por las Administraciones Publicas cuando hacen uso de los contratos temporales (relativas a las formalidades que deben cumplir cuando se celebran estos contratos, objeto, forma, duración, etc.) no admitirá la conversión del contrato en indefinido. De esta manera, la extinción del contrato temporal que hubiera sido celebrado en fraude de ley merecería la consideración de despido improcedente, pero la Administración Pública estaría obligada al pago de la indemnización y no a la readmisión de dicho trabajador.
2. Aplicación prioritaria de la normativa laboral, aunque de forma condicionada: posteriormente se introdujeron importantes matizaciones en la doctrina del Tribunal Supremo y pasó a considerarse que las Administraciones Publicas tenían que someterse a lo que dispusiera el ET a la hora de contratar a un trabajador. Por lo tanto, serían de aplicación los límites impuestos por la normativa laboral a la contratación temporal y las sanciones que prevé dicha normativa cuando se incumplen dichos límites. No obstante, esta jurisprudencia no aplica de manera automática la conversión en indefinida de la prestación de servicios, ya que si existen “meras irregularidades” se considera que carecen de relevancia suficiente como para convertir el contrato en indefinido. De manera que solo las irregularidades más importantes permitirían la aplicación del Artículo 15.3 ET. El problema está aquí en determinar cuando estamos ante una irregularidad esencial y cuando no.

---

<sup>20</sup> Esta cuestión es analizada con mayor detenimiento por RAMOS MORAGUES, F. “La contratación laboral en las Administraciones Publicas” en “El personal laboral en las Administraciones publicas” Pág. 32.

3. Aplicación de la normativa laboral: de nuevo el Tribunal Supremo cambia su criterio y viene a subrayar que el Artículo 15.3 ET es aplicable, con las consecuencias jurídicas que su aplicación supone. De modo que si la Administración Pública acude a un contrato temporal, la relación entre la Administración Pública y el trabajador se regirá por la normativa laboral, siendo aplicables los artículos y principios del ET. Esta solución, es la más favorable para los intereses del trabajador, pero genera problemas desde el punto de vista de los principios que tienen que aplicarse para acceder al empleo público.
4. Por último, el Tribunal Supremo a mediados de los 90 ofrece una solución: la consideración de estos trabajadores como indefinidos no fijos de plantilla. Esta solución es intermedia, trata de respetar la normativa laboral y la administrativa al mismo tiempo, y se mantiene en la actualidad. Se basa en la distinción entre los trabajadores fijos de plantilla y los trabajadores indefinidos, como dos figuras jurídicas distintas pero que ambas pueden convivir en el ámbito público. Esta solución permite que el trabajador contratado temporalmente en fraude de ley, podrá ser considerado indefinido, sin que su prestación de servicios este sometida a un término temporal, pero no podrá ser considerado fijo de plantilla, pues esta es una condición a la que solo se puede acceder a través del acceso a la Administración Pública por medio del concurso -oposición.

### **3.2 CONTRATACIÓN TEMPORAL EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA**

Es usual que la Administración Pública cubra sus puestos de trabajo con funcionarios. Sin embargo, para cubrir labores de carácter no permanente o labores de carácter periódico o discontinuo recurre a la contratación laboral, sometida al Estatuto de los trabajadores.

El Artículo 15 ET y el Real Decreto (en adelante RD) 2720/98<sup>21</sup> regulan los siguientes contratos temporales de duración determinada: contrato de obra y servicio, contrato eventual y contrato de interinidad por vacante o por sustitución. El Artículo 11 ET y el RD 488/1998 y 1529/2012 declaran los contratos temporales formativos: contrato para la formación y el aprendizaje y contrato en prácticas.

La Administración pública, como ya hemos dicho anteriormente, actúa como un empresario más, por lo que solo podrá recurrir a la contratación temporal cuando concurra una causa objetiva y razonada que justifique la temporalidad:

- Contratos de duración determinada: siempre que en la empresa surja una necesidad temporal (Artículo 15 E.T)
- Contratos formativos: cuya finalidad es facilitar a los jóvenes, que poseen una titulación académica pero que carecen de experiencia profesional, su inserción al mercado de trabajo ( Artículo 11 E.T)
- Contratos en fomento del empleo: vinculados a la contratación de trabajadores que presenten algún tipo de discapacidad o a las personas en situación de exclusión social. (Artículo 17.3 E.T).

Antes de analizar cada uno de los contratos temporales, debemos hacer hincapié en sus normas comunes.

En cuanto a la forma, todos los trabajadores tienen derecho a pedir que su contrato de trabajo se formalice por escrito. Además, deberán

---

<sup>21</sup> Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

formalizarse por escrito casi todos los contratos temporales, los formativos, a tiempo parcial, los celebrados por una Empresa de Trabajo Temporal (en adelante ETT), Artículo 8.2 E.T, “ deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constaran por escrito los celebrados por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.”

Si no se ha formalizado por escrito y el contrato tiene una duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre ciertos elementos esenciales del contrato y principales condiciones de empleo.

Todos los contratos, han de reunir una serie de referencias obligatorias: modalidad contractual, duración e identificación de las situaciones que determinan su duración, el trabajo a desarrollar, la causa de la temporalidad, la identidad de las partes, el puesto y la categoría profesional, la jornada de trabajo, la distribución horaria y el salario.

### 3.2.1 CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

El Artículo 15.1 del ET y 2 RD 2720/1998<sup>22</sup> regulan los requisitos necesarios para que se pueda celebrar el contrato de obra o servicio determinado.

Se suscribirá un contrato de obra y servicio cuando concurren de manera simultánea los siguientes requisitos:

- El trabajador haya sido contratado para la realización de una obra o servicio, que presente autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.
- Que la realización de esa obra, aunque en principio sea limitada en el tiempo, no se conozca su duración.
- En el contrato la obra o servicio tiene que aparecer identificada con claridad y precisión.
- El trabajador realizara la obra para la que fue contratado y no tareas distintas.

El contrato durará lo que dure la obra o servicio.

Los convenios colectivos tendrán libertad para poder determinar cuáles son los trabajos que cumplen los requisitos de sustantividad propia, dentro de la actividad de la empresa, para que puedan suscribirse contratos de esta naturaleza.

Además de estos principios característicos que acabamos de señalar, tenemos que detenernos en el estudio de la reforma laboral de 2010 que introdujo un nuevo aspecto en esta modalidad contractual, con la Ley 35/2010 de 17 de Septiembre<sup>23</sup>: “el contrato de obra o servicio determinado no podrá tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos

---

<sup>22</sup> Este RD 2720/1998 desarrolla el Art 15 del ET, concerniente a los contratos de duración determinada.

<sup>23</sup> Ley 35/2010 de 17 de Septiembre. Medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.



plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa”.

Esto en cuanto se refiere a la empresa privada, pero el legislador formuló ciertas excepciones destinadas al empleador público.

Estas excepciones que introduce la Ley 35/2010 en la contratación temporal de las Administraciones Publicas, aparece en la Disposición Adicional Decimoquinta de la norma<sup>24</sup>.

Como primer punto, en dicha disposición, se hace alusión a la duración máxima de tres años para el contrato de obra o servicio en las Administraciones publicas y sus organismos públicos, sin que cause perjuicio a la hora de proceder a la aplicación de los principios constitucionales del Artículo 103.3 CE de igualdad, merito y capacidad en el acceso al empleo público.

Debemos recalcar que esta duración máxima del contrato no será obstáculo para el deber de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, y el trabajador seguirá ocupando su puesto de trabajo y las mismas funciones que venía desempeñando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos del Artículo 103.3 CE, en ese momento se extinguirá la relación laboral, salvo que el trabajador supere el correspondiente proceso selectivo y se quede con la plaza fija.

El apartado anterior guarda dos excepciones:

La primera introducida en el apartado dos del precepto afecta a la duración máxima del contrato: la duración máxima de tres años no será de aplicación a los contratos suscritos por las Administraciones Publicas y organismos públicos vinculados o dependientes, y específicamente por las Universidades Públicas, cuando se den los siguientes requisitos:

---

<sup>24</sup> Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicios determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones Publicas.

- Que se trate de contratos especiales o previstos en una norma especial, y en el caso de las Universidades, alguna de las modalidades previstas en la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOU) o que esa norma tenga rango de ley.
- Que los contratos estén relacionados con un proyecto de investigación o de inversión de duración superior a tres años.

Esta excepción no será de aplicación cuando se trate de contratos de obra o servicio suscritos por el empleador público, con las modalidades contractuales específicas y cuando no se trate de proyectos de investigación superiores a tres años.

La siguiente excepción la estudiaremos más adelante en el apartado que dedicaremos a la sucesión de contratos temporales.

Dejando a un lado la Disposición que acabamos de estudiar, nos vamos a centrar en los requisitos que hemos mencionado al principio y que resultan necesarios para poder celebrar un contrato de obra o servicio.

En la Administración Pública no existe un precepto que defina un régimen jurídico distinto al de las empresas del sector privado. Por lo que a la hora de poder concertar un contrato de obra o servicio, tiene que cumplir el siguiente requisito:

- La obra que se va a realizar ha de ser identificada con precisión y claridad y tiene que tener autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad laboral de la empresa, en este caso de la Administración Pública.

La Administración Pública en ciertos casos no ha cumplido los requisitos exigidos y ha utilizado esta modalidad contractual de manera errónea.

En consecuencia, los tribunales han actuado analizando los supuestos en los que la Administración Pública ha recurrido al contrato de obra o servicio para trabajos que no se adecuan a los términos referidos en la definición de dicha modalidad contractual.

A continuación nos vamos a centrar en el estudio de varias sentencias donde se analizan alguna de las irregularidades en materia de contratación temporal llevadas a cabo por la Administración Pública.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid en su sentencia 269/2012 de 20 de marzo. El supuesto de hecho sobre el que se desarrolla la sentencia mencionada viene referido a una trabajadora que suscribió varias becas y dos contratos de obra y servicio determinado con La Agencia Estatal, Consejo Superior de Investigaciones Científicas. En el primer contrato de obra y servicio hace constar que se celebra para la realización de trabajos de investigación en el Marco del Proyecto “Programa Ramón y Cajal 2013” y en el segundo hace constar que se celebra para la realización del Proyecto “200490E297 Investigación Multidisciplinar en CESIC”. El Tribunal declara que los contratos no cumplen los requisitos de autonomía y sustantividad, pues queda claro que la demandante ha realizado sus actividades en virtud de contratos temporales por obra o servicio pero desarrollando el trabajo que constituye la propia actividad de la empresa, desarrollando proyectos o programas de investigación, demostrando que el desempeño de las funciones no se ajusta a necesidades temporales sino permanentes de la empresa. En consecuencia y de acuerdo con la normativa aplicable Artículo 15.5 ET<sup>25</sup> y Artículo 15.3<sup>26</sup> ET, la contratación se entiende con carácter indefinido y la demandante adquiere la condición de indefinido no fijo, debido a la sucesión de contratos temporales y a que los contratos no cumplen las exigencias de autonomía y sustantividad propia, entendiéndose celebrados en fraude de ley.

El Tribunal Superior de Justicia de Murcia en su sentencia 708/2006 de 3 de julio. Constan los siguientes hechos probados: una trabajadora suscribió un contrato de obra y servicio para prestar sus servicios como

---

<sup>25</sup> Este artículo se refiere a la sucesión de contratos temporales (obra y servicio, eventual) al haber estado el trabajador contratado temporalmente durante un plazo superior a 24 meses dentro de un periodo de 30, que se hayan celebrado dos o más contratos temporales, que se hayan celebrado en la misma empresa y que los contratos hayan sido para un mismo puesto de trabajo, se presumirán por tiempo indefinido.

<sup>26</sup> 15.3 ET: se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

médico adjunto de oftalmología para el Servicio Medico Murciano, con el fin de realizar un servicio determinado consistente como así detallaba en “la intervención quirúrgica mediante cirugía de los pacientes incluidos en la lista de espera del hospital correspondiente”. La actividad que desarrolló la trabajadora durante el contrato no se limitó a esa obra sino que también realizó otros servicios ajenos a los pactados. El Tribunal, dictamina el contrato en fraude de Ley, adquiriendo la trabajadora la condición de indefinida no fija, debido a que la trabajadora estuvo realizando actividades de carácter permanente y uno de los requisitos del contrato de obra es que la actividad para que se contrata al trabajador tenga autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad laboral de la empresa.

En estas dos sentencias vemos los dos supuestos de irregularidad en los que la Administración Pública a veces incurre cuando suscribe contratos de obra y servicio determinado.

### **3.2.2 CONTRATO EVENTUAL**

El contrato eventual aparece regulado en el Artículo 15.1 ET Ley 1270/1995 y en los Artículos. 3, 5 ET del RD 2720/1998 donde aparecen reflejadas las características de la contratación temporal.

Esta modalidad contractual se suscribe para dar cobertura a necesidades extraordinarias que surgen de manera imprevisible u ocasional. Como señala en el Artículo 15. 1 ET el incremento de trabajo por el que se va a contratar a una persona de manera eventual no tiene por qué estar relacionado con las actividades habituales que se realizan en la empresa sino que también puede referirse a actividades distintas.

Como requisitos principales del contrato eventual debemos destacar:

- El contrato se celebrará siempre que concurran las siguientes causas: circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

- En el contrato según indica el Artículo 3.2 ET del RD 2720/1998: “se deberá indicar con precisión y claridad la causa que lo justifique”. Si no se cumple esta cláusula el contrato será declarado en fraude de ley y se convertirá en indefinido.
- Si el convenio colectivo no establece otra cosa, el contrato eventual no puede ser superior a 6 meses dentro de un periodo de 12 meses. “*En todo caso los convenios colectivos no podrán fijar un periodo de referencia que exceda de 18 meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes, no siendo superior a 12 meses*”<sup>27</sup>. El legislador establece esta duración máxima para que el contrato eventual solo sea utilizado para cubrir necesidades temporales y no permanentes.
- Para este tipo de contrato solo cabe una prórroga.

Deteniéndonos en el estudio central del trabajo que es la Administración Pública y sus modalidades contractuales, destacar que para que la Administración Pública pueda concertar un contrato eventual basta con que exista una acumulación de tareas y que sea temporal, ocasional y que no tenga reiteración en el tiempo.<sup>28</sup>

Es importante que la actividad por la que se suscribe un contrato eventual no se reitere en el tiempo puesto que hasta la Sentencia del TS de 1 de octubre de 2001<sup>29</sup> el empleador público utilizaba la contratación eventual para cubrir necesidades de acumulación de tareas que suceden cada año siempre en las mismas fechas y periodos, como por ejemplo las campañas de verano de incendios, los socorristas, etc. Todos estos contratos que fueron celebrados con la modalidad eventual después de la sentencia del 2001, son considerados en fraude de ley puesto que se utilizan para aumentos circunstanciales de trabajo que se dan todos los años.

---

<sup>27</sup> QUINTANS GARCIA, J. “ La contratación laboral en las administraciones Publicas” en “Fundación Democracia y Gobierno Local”

<sup>28</sup> Si se diera una reiteración a lo largo de los años, tendría que celebrarse un contrato fijo-discontinuo.

<sup>29</sup>QUINTANS GARCIA. J “La Contratación Laboral.....”

Ramos Moragues<sup>30</sup> hace alusión a la problemática que ha suscitado la utilización por las Administraciones Públicas del contrato eventual para el supuesto de insuficiencia de plantilla cuando se da una acumulación de tareas y para sustituir a un trabajador que se encuentra disfrutando del periodo vacacional, y que han dado lugar a diferentes tesis jurisprudenciales.

La disyuntiva surge de si se debe celebrar un contrato eventual o un contrato de interinidad para cuando el incremento de tareas tenga como causa una insuficiencia de plantilla.

El TS se ha encargado de poner límite a las dos figuras contractuales basándose en la cantidad, concretando que si se contrata a una persona para cubrir una plaza en la que la actividad sea concreta y específica hasta que se proceda a su cobertura definitiva, se celebrara un contrato de interinidad por vacante, sin embargo, si se produce una acumulación de tareas y los puestos que se van a cubrir para dicha acumulación son puntuales se suscribirá un contrato eventual.

Finalmente decir que se suscribirá un contrato eventual siempre que exista una situación de acumulación de tareas que no pueda ser cubierta por la plantilla habitual de la que se dispone.

También decir que el contrato celebrado para sustituir a un trabajador que se encuentra de vacaciones ha dado lugar a diferentes interpretaciones.

El problema aquí surge de si se debe utilizar un contrato eventual o un contrato de interinidad por sustitución.

Basándome en la tesis del TS, cuando un trabajador está de vacaciones causa una acumulación de tareas para el resto de trabajadores y esa contratación surge de las vacaciones y no de una suspensión del contrato estando la plaza reservada para cuando el trabajador se reincorpore después de las vacaciones, por todo esto no se puede

---

<sup>30</sup> Para más información leer el Artículo de la Ley Digital "La contratación Laboral en las Administraciones Públicas" RAMOS MORAGUES, F op. Cit.

recurrir a la modalidad contractual de interinidad por sustitución regulada en el Art 15.1 c) ET<sup>31</sup>.

Finalmente para terminar con el contrato eventual hacer hincapié en las irregularidades que ha cometido la Administración Pública al suscribir en ciertos casos contratos eventuales, bien por superar el tiempo límite fijado para este tipo de contrato o por no identificar de manera precisa la causa o la circunstancia por la que se celebra.

El Tribunal Superior de Justicia de Murcia en su sentencia 821/2012 de 22 de octubre. El supuesto de hecho sobre el que versa la sentencia mencionada se refiere a una trabajadora que suscribió contratos temporales, siendo el objeto del último contrato “realización de trabajos de información y asesoramiento sobre vivienda”, con el Ayuntamiento de San Pedro del Pinatar. La actora fue contratada de manera eventual para trabajos dirigidos en relación con vivienda y juventud, por circunstancias de la producción. No se acredita que dicha contratación respondiera a necesidades temporales de la empresa demandada (Ayuntamiento) o que tuviera como causa el aumento de la producción, es decir, del trabajo en aquellas actividades, lo cual supone una denominación genérica, sin que conste suficientemente justificada la temporalidad, y, además no se había fijado con claridad y precisión la causa o circunstancias que determinaron la contratación, debido a la vaguedad de la causa designada, implica que el contrato deba ser considerado como celebrado en Fraude de Ley, de conformidad con el Artículo 15.3 ET, dicha contratación se ha de presumir por tiempo indefinido. La trabajadora adquirirá la condición de indefinida no fija.

El Tribunal Superior de Justicia de Cantabria en su sentencia 1044/2004 de 23 de Septiembre. El supuesto sobre el que versa la sentencia hace referencia a una trabajadora que suscribió un contrato eventual y dos prórrogas del contrato inicial con el Ayuntamiento de Laredo, para realizar funciones de “informadora juvenil” sin expresar la causa concreta

---

<sup>31</sup> Art 15.1 c) ET “cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.”

de la contratación. Los contratos eventuales son de naturaleza causal, por lo que solo pueden formalizarse por las causas o motivos previstos en la Ley, las cuales además deberán identificarse suficientemente en el contrato, de tal forma que un contrato eventual sin expresión de causa, siendo ésta ambigua o genérica, o incorrecta, es un contrato celebrado en Fraude de ley que se presume indefinido como preceptúa el artículo 3.2 a)<sup>32</sup> del RD 2720/98. Por todo esto la trabajadora adquirirá la condición de indefinida no fija.

En estas dos sentencias hemos visto dos supuestos en los que un contrato eventual se presume en Fraude de Ley, por cometer las irregularidades, por no establecer con precisión y claridad la circunstancia que justifique la contratación.

### **3.2.3 LA SUCESION DE CONTRATOS TEMPORALES**

Como ya hemos mencionado anteriormente (pag.4), el límite en la sucesión de contratos temporales previsto en el apartado tres de la Disposición Adicional Decimoquinta, en el precepto 15.5 ET, solo será de aplicación para los trabajadores contratados en el ámbito de cada una de las Administraciones Publicas, cuando hayan tenido dos o más contratos temporales (obra o servicio, eventual) en un plazo superior a veinticuatro meses dentro de un periodo de treinta meses y que hayan realizado el mismo o diferente puesto de trabajo, se presumirán como indefinidos no fijos, figura prevista en el Artículo 8.2 c) y 11.1 del EBEP (Ley 3631/2007) el trabajador adquirirá esta condición de indefinido no fijo, ya que para adquirir la condición de trabajador fijo de plantilla es necesario acceder a la Administración Pública a través de los procedimientos ordinarios previstos en la CE. Lo dispuesto no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Artículo 3.2 a) ET: *“El contrato deberá identificar con precisión y claridad la causa o la circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo”.*

<sup>33</sup> SERRANO MARTINEZ, J. y SEQUEIRA DE FUENTES, M. “Artículo 15.5” en “Legislación Social Básica” Edición 33ª, CIVITAS, 2014.



Esta disposición guarda dos excepciones:

- No será de aplicación: a los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de las mismas, ni tampoco respecto de las modalidades particulares de contrato de trabajo , contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley.
- Quedan fuera también los trabajadores contratados temporalmente por las Universidades Públicas que estén previstas en la LOU: Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Asociado y Profesor Visitante, y también las modalidades singulares de contratos, siempre que estén establecidas en normas con rango de ley.

#### **3.2.4 CONTRATO DE INTERINIDAD**

Los Artículos. 15.1 c) ET Ley 1270/1995 y 4.1 ET<sup>34</sup> del RD 2720/1998 regulan el contrato de interinidad. Dentro de esta modalidad contractual cabe distinguir entre:

- Contrato de interinidad por sustitución: formalizado para sustituir a un trabajador cuyo contrato está suspendido que tiene derecho a que su plaza le sea reservada.
- Contrato de interinidad por vacante: se suscribe para cubrir de manera temporal un puesto de trabajo hasta que se realiza el proceso adecuado de selección o promoción para que esa plaza definitivamente sea cubierta.

La modalidad contractual de interinidad la consideramos como la modalidad más confusa y difícil de estudiar, su aplicación en las Administraciones Publicas siempre ha ido acompañada de importantes peculiaridades, en especial en el contrato de interinidad por vacante

---

<sup>34</sup> Art 4.1 ET: *“el contrato de interinidad es celebrado tanto para sustituir a un trabajador con reserva de su puesto de trabajo como para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva”.*

donde han aparecido diferencias con el Real Decreto 2720/1998, de ahí que la jurisprudencia del TS haya actuado en la configuración del contrato de interinidad por vacante.

Una vez hecha una breve introducción y presentación de la modalidad contractual de interinidad de manera general, a continuación me detendré en el estudio más exhaustivo de los dos supuestos, dedicando a cada uno de ellos un apartado específico.

### **A) CONTRATO DE INTERINIDAD POR SUSTITUCION**

*“Celebrado para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o contrato individual.”*<sup>35</sup> Artículo 4.1 RD 2720/1998

Esta modalidad contractual no ha dado lugar a discusiones, puesto que la única diferencia que podemos encontrar a la hora de que el contrato de interinidad por sustitución haya sido celebrado por una empresa privada o por una Administración Pública es que existe un carácter permisivo mayor cuando el contrato es celebrado por el empleador público.

Con esto nos referimos a que cuando el trabajador que ha sido sustituido se reincorpora a su puesto de trabajo y mientras, el trabajador que estaba sustituyéndole continua prestando servicios, se presume dicha contratación en fraude de Ley Artículo 15.3 ET convirtiéndose el trabajador sustituto en indefinido no fijo, por no cumplir las causas extintivas que aparecen reflejadas en el Artículo 8.2<sup>36</sup> RD 2720/1998.

Aparcando esta diferencia que hemos mencionado, vamos a estudiar el precepto donde viene definido el contrato de interinidad y los supuestos que responden a un contrato de interinidad por sustitución.

---

<sup>35</sup> Refiriéndome de manera textual a lo que señala el Art 4.1 RD 2720/1998 de 18 de Diciembre.

<sup>36</sup> Art 8.2 *“El contrato de interinidad se extinguirá cuando se produzca el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.”*

*“El TS ha interpretado de manera estricta lo que ha de entenderse por reserva del puesto, limitando la aplicación a los supuestos en los que el contrato de trabajo se encuentra suspendido.”<sup>37</sup>*

Debemos tener en consideración que existen supuestos donde el trabajador teniendo derecho a reserva de su puesto de trabajo no se le puede sustituir con un contrato de interinidad.

El Artículo 45.1 ET nos menciona las causas que dan lugar a la suspensión del contrato, admitiéndose en estos casos la posibilidad de suscribir un contrato de interinidad.

Las causas son las siguientes:

*“a) Mutuo acuerdo de las partes; b) las consignadas válidamente en el contrato; c) incapacidad temporal de los trabajadores; d) maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple; e) cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria; f) ejercicio de cargo público representativo; g) privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria; h) suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias; k) excedencia forzosa; n) como consecuencia de que la trabajadora sea víctima de violencia de género.”<sup>38</sup>*

En el Artículo 45. 1 ET también se hace alusión a las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, al ejercicio de huelga y cierre patronal, pero para estos casos no se puede suscribir un contrato de interinidad aun estando el contrato de trabajo suspendido.

Nos tenemos que remitir a los Artículos. 6.5 Y 12 del RD- Ley 17/1977 donde aparece la razón por la que no se puede suscribir un contrato de

---

<sup>37</sup> ROMERO RODENAS, M<sup>a</sup> J. “Notas sobre El Contrato de Interinidad en la Administración Pública” en Dialnet pág. 144-163.

<sup>38</sup> SERRANO MARTINEZ, J. y SEQUEIRA DE FUENTES, M. “Art 45.1 ET” en la “Legislación Social Básica”, Aranzadi, Navarra, 2014.

interinidad por sustitución en los casos de huelga o cierre patronal: “*en tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuvieran vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma*”<sup>39</sup>.

Dejando a un lado el Art 45 ET, existen otros supuestos en los que sí se puede suscribir un contrato de interinidad y que aparecen recogidos en el Art 37.5 ET Ley 1270/1995: trabajadores que hayan reducido su jornada para el cuidado de hijos menores de doce años, discapacitados físicos o psíquicos o de familiares a su cargo, para estos casos debido a la escasa duración de estos permisos y a las horas se celebraría un contrato de interinidad a tiempo parcial.

*Por último debemos señalar que no es necesario que el interino sea contratado para realizar las mismas tareas del trabajador ausente con reserva de su puesto de trabajo.*<sup>40</sup>

## **B) CONTRATO DE INTERINIDAD POR VACANTE**

En un primer momento el Artículo 15.1. c) ET y el 4 del RD 2104/84 solo hacían referencia a la interinidad cuando de sustituir a un trabajador se trataba. Fue en el Artículo 4.1 del RD 2546/1994 donde se recogieron las dos situaciones que pueden ser cubiertas mediante un contrato de interinidad, “*el celebrado para sustituir a un trabajador con derecho a reserva de su puesto de trabajo y el celebrado para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva*”<sup>41</sup>, posteriormente incorporado al Reglamento actualmente vigente 2720/98.

El contrato de interinidad por vacante reconocido en el Artículo 4.2 b) del RD 2720/98, se suscribirá para ocupar de manera temporal un puesto de trabajo durante el proceso de selección para su cobertura definitiva, a

---

<sup>39</sup> Refiriéndome textualmente a lo que señala el Art 6.5 RD 17/1977 de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

<sup>40</sup> RAMIREZ MARTINEZ, J.M y GARCIA ORTEGA, J. “Curso básico de Derecho del Trabajo”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.

<sup>41</sup> ROMERO RODENAS, M.J, “Notas sobre el contrato de interinidad en la Administración Pública” en Dialnet, p. 144 - 163

esto se añade que dicha modalidad contractual tendrá una duración coincidente con el tiempo que dure el proceso de selección conforme a lo previsto en su normativa específica, y los contratos serán extinguidos cuando haya transcurrido el plazo establecido para la resolución del proceso de selección, a diferencia de la empresa privada, donde se establece un periodo máximo de tres meses.

Este contrato es causal, puesto que la causa es ocupar de manera temporal el puesto de trabajo mientras se procede a su cobertura definitiva por el proceso de selección correspondiente. El contrato está sometido a una situación de carácter provisional, por lo que el empleador público deberá cumplir con la obligación de ocupar dicha plaza cuanto antes para que el trabajador interino no se encuentre en una situación de inestabilidad prolongada de manera indefinida en el tiempo.

“El Tribunal Supremo con respecto a esto se ha pronunciado diciendo que si se celebran contratos de interinidad para someter a trabajadores a una situación de desequilibrio en el empleo, se entenderá en Fraude de Ley”.

A continuación, vamos a centrarnos en su régimen jurídico.

Como ya hemos mencionado al principio, este contrato aparece regulado en el Artículo 4.2 a) segundo párrafo del RD 2720/1998, enumerando como requisitos formales los siguientes:

- “Tiene por objeto cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva”.
- Debe pactarse por escrito.
- Se exige la identificación del puesto de trabajo que se cubrirá de manera definitiva después del proceso de selección o promoción.

La jurisprudencia en los últimos años ha ido cambiando su postura en lo que respecta a la identificación concreta de la plaza vacante.

En un primer momento se requería que la vacante estuviera vinculada a una oferta pública de empleo.

Después se admitió que bastaba con que la identificación de la plaza se hiciera de manera suficiente y con objetividad.

En definitiva, de la evolución llevada a cabo por el Tribunal Supremo se llega a la conclusión de que solo en los casos en que exista una ausencia total de identificación de la plaza vacante, se estará ante el referido incumplimiento formal, lo que dará lugar a la existencia de una presunción “iuris tamtum” de que el contrato se ha concertado por tiempo indefinido, debiendo la Administración probar la naturaleza temporal.

En cuanto al régimen extintivo del contrato previsto en el Artículo 8 del RD 2720/1998, varias son las cuestiones que suscita.

En primer lugar, que sucede si el trabajador interino continua prestando servicios una vez que ha expirado el plazo máximo establecido en la normativa reglamentaria. El contrato debería entenderse prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del contrato. Sin embargo, en doctrina del Tribunal Supremo dice que aunque la demora de la Administración pudiera implicar la infracción de normas administrativas, “no determinará fraude de ley la contratación temporal, ni la transformación del contrato en indefinido” esto es “porque la función de la contratación se mantiene: que es ocupar de manera provisional un puesto de trabajo que no ha sido objeto de cobertura reglamentaria y la prolongación en el tiempo no supone un perjuicio para el trabajador, que puede desistir del contrato respetando el plazo de preaviso”<sup>42</sup>

La aplicación de esta doctrina supone, por un lado, que la Administración Pública pueda extinguir el contrato una vez finalizado el plazo establecido para la cobertura de la plaza, y por otro lado, que si el

---

<sup>42</sup> STS 11 de diciembre de 2002 (Rec. de casación para la unificación de la doctrina núm. 901/2002); de 29 de noviembre de 2006 (Rec. de casación para la unificación de la doctrina núm. 4648/2004)

trabajador continuo prestando servicios después del plazo señalado, su relación laboral no pasará a ser indefinida al mantenerse la causa que justifico la contratación. A pesar de ello, algunos Tribunales han aceptado la conversión en indefinido de esta modalidad contractual cuando se produce un abuso de derecho en el retraso en la provisión reglamentaria de la plaza. En estos casos, el trabajador interino no adquirirá la condición de fijo, si no que el contrato se prorrogará hasta el momento en que se adjudique la plaza al superar los procesos de concurso- oposición<sup>43</sup>.

“En palabras de varios autores, la generosidad con la que el Tribunal Supremo acepta las demoras del empleador publico respecto del plazo fijado para cubrir la plaza, desvirtúa el termino final previsto en la normativa Administrativa, provocando un uso irregular de este contrato, al poner en manos de la Administración el momento de la provisión de la plaza vacante, pudiendo esta prolongarse de manera indefinida”<sup>44</sup>.

Esto ha dado lugar a interinidades que se prolongan durante años.

*“La existencia de dificultades justifica una interpretación flexible respecto al cumplimiento del plazo fijado por la norma administrativa para cubrir la vacante, pero bajo ningún concepto ello debe traducirse en atribuirle a esta la facultad discrecional, en contra de lo dispuesto en el RD 2720/1998, de decidir cuando se produce la cobertura de la vacante. Lo contrario implica además de desnaturalizar la causa que origina el contrato de interinidad por vacante, vulnerar el principio de legalidad al que se encuentra sujeta la Administración Pública. La finalización del plazo debería conducir siempre a la extinción del contrato de interinidad, al margen de la voluntad de la Administración contratante, teniendo que*

---

<sup>43</sup> STS de 7 de marzo de 2000 (Rec. de casación para la unificación de doctrina núm. 2146/1999).

<sup>44</sup> Lahera Forteza, J., Los contratos temporales en la unificación de doctrina, Ed. LA LEY, Madrid, 2001, págs. 42-43

*acudir al despido objetivo del Artículo 52 c) ET si desea prescindir de los servicios del interino posteriormente”.*<sup>45</sup>

#### **4. CONCLUSIONES**

La Administración Pública puede contratar y trabajar en régimen laboral o en régimen funcionarial, de este último decir, que son funcionarios aquellas personas que prestan sus servicios de manera fija al Estado y para ello han tenido que superar los procesos de concurso-oposición, y se encuentran sometidos al derecho administrativo.

En cambio el personal laboral, son aquellas personas que han firmado un contrato de trabajo con la Administración Pública y que se encuentran sometidos a las normas del Derecho Laboral.

En el Artículo 11 del EBEP en donde vienen recogidos los tres tipos de personal laboral: personal laboral fijo, personal laboral temporal y personal laboral indefinido.

Después de este pequeño análisis de los dos regímenes, nos vamos a centrar en el estudio del personal laboral temporal y su uso que ha sido excesivo por la Administración Pública.

El empleo abusivo de la contratación temporal por parte del empleador público, se ha debido en gran parte a la crisis económica y a la necesidad de buscar una mayor eficacia y flexibilidad que permitiera a la Administración Pública liberarse de las restricciones que provenían del derecho administrativo y que restringían su capacidad a la hora de contratar, pero todo esto muchas veces hace que se olvide el respeto a los derechos que aparecen recogidos en la Constitución Española.

Por una parte, ha supuesto un beneficio para los trabajadores ya que ha contribuido al fomento y creación del empleo y se han cubierto necesidades en el ámbito público. Y por otra parte, el problema ha surgido a la hora de

<sup>45</sup> RAMOS MORAGUES, F. “La Contratación Laboral.....”



determinar qué régimen jurídico aplicar al personal laboral, si el Derecho del Trabajo o el Derecho Administrativo.

Por este motivo han sido los Tribunales los que han tenido que tomar las riendas de este asunto.

La Administración Pública comenzó a cometer irregularidades a la de hora de suscribir contratos temporales con los trabajadores, entrando en juego el Artículo 15.3 y 15.5 ET.

A continuación, vamos hacer una mención de los contratos indefinidos y temporales que puede celebrar la Administración Pública.

En primer lugar, los contratos indefinidos:

- Contrato de trabajo fijo- discontinuo regulado en el Artículo 15.8 ET, se suscribe este contrato para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos, fijos porque la actividad se repite a lo largo de los años y discontinuos porque la actividad no es continua, si no que se realiza en determinadas épocas del año. Para que se celebre este contrato se han de dar los siguientes hechos: que el trabajo sea fijo-discontinuo, la actividad tenga carácter cíclico, el trabajador realice dicha actividad durante una temporada del año, y que esa actividad este dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

En segundo lugar, los contratos temporales, haciendo mención a los de duración determinada que aparecen recogidos en el Artículo 15 ET.

- Contrato de obra y servicio determinado regulado en el Artículo 15.1 del ET. Para que se suscriba este contrato se tienen que dar los siguientes requisitos: la obra para la que fue contratado el trabajador tiene que tener autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, que la realización de esa obra, aunque en principio sea limitada en el tiempo, no se conozca su duración, la obra tiene que aparecer identificada con

claridad y precisión, y por último, el trabajador deberá realizar la obra para la que fue contratado y no tareas distintas.

- Contrato eventual, Artículo 15.1 ET, como requisitos destacar: el contrato se celebrará siempre que concurran las siguientes causas: circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, se deberá indicar con claridad y precisión la causa que lo justifique y el contrato no podrá ser superior a seis meses dentro de un periodo de doce meses, por lo que para este tipo de contrato solo cabe una prórroga.
- Contrato de interinidad por sustitución : celebrado para sustituir a un trabajador cuyo contrato está suspendido y que tiene derecho a que su plaza le sea reservada, regulado en el Artículo 4.1 RD 2720/1998, en el Artículo 45.1 ET aparecen las causas que dan lugar a la suspensión del contrato, y que admiten la posibilidad de suscribir un contrato de interinidad, solo cuando se trate de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y cuando se ejerza el ejercicio de huelga y cierre patronal no se podrá suscribir un contrato de interinidad, y por último es necesario que el interino sea contratado para realizar las mismas tareas del trabajador ausente.
- Contrato de interinidad por vacante recogido en el Art 4.2 b) ET, tiene como requisitos formales los siguientes: tiene por objeto cubrir un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, debe pactarse por escrito, se exige la identificación del puesto de trabajo que se cubrirá de manera definitiva después del proceso de selección o promoción.

Si se incumplen estos requisitos que hemos mentado y se celebran los contratos temporales, se presumirán en Fraude de Ley (Artículo 15. 3 ET).

Pero esto resulta más complicado, cuando se trata de la Administración Pública, pues se entiende que entran en juego los principios de igualdad, merito y capacidad previstos en el Artículo 103.3 CE.

Como respuesta al incumplimiento de estos requisitos, nace la figura contractual que la jurisprudencia ha nombrado como indefinido no fijo de plantilla, que se encuentra regulada en el Artículo 11 del EBEP, esta figura hace que los trabajadores que hayan sido contratados de manera irregular por la Administración Pública sean considerados indefinidos pero no fijos, esto quiere decir que la relación laboral será indefinida hasta que la plaza sea ocupada de forma definitiva a través de los procedimientos reglamentarios que las Administraciones Publicas tienen previstos.

Este precepto será de aplicación a todos los contratos temporales de duración determinada, exceptuando el de interinidad por vacante en la que el trabajador continuara prestando sus servicios hasta que se cubra la plaza definitiva.

De ahí que el indefinido no fijo se asemeje en muchas ocasiones con el de interinidad por vacante.

Otro precepto a tener en cuenta es el Artículo 15.5 ET que hace alusión al encadenamiento de contratos temporales (obra o servicio, eventual). Este precepto establece que aunque se cumplan los requisitos de los contratos de obra o servicio y eventual, si los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupos de empresas, mediante dos o más contratos temporales, automáticamente se convertirán en indefinidos, aunque el contrato sea válido.

El legislador en la Ley 35/2010 introdujo excepciones para cuando se trata de la Administración Pública, que aparecen recogidas en la Disposición Adicional Decimoquinta de la norma.

- La primera introducida en el apartado dos del precepto hace alusión a la duración máxima de tres años para el contrato de obra y servicio en las Administraciones Publicas, sin perjuicio de proceder a la aplicación de los principios Constitucionales

recogidos en el Artículo 103.3 CE. El trabajador seguirá ocupando su puesto de trabajo y las mismas funciones hasta que se proceda a su cobertura definitiva., salvo que el trabajador supere el correspondiente proceso selectivo y se quede con la plaza fija.

Esta duración máxima de tres años no será de aplicación a los contratos suscritos por las Administraciones Publicas y organismos públicos vinculados o dependientes, y específicamente por las Universidades Públicas cuando se trate de contratos especiales o previstos en una norma especial, y en el caso de las Universidades, alguna de las modalidades previstas en la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (LOU) o que esa norma tenga rango de Ley o que los contratos estén relacionados con un proyecto de investigación o de inversión de duración superior a tres años.

- El apartado tres de la disposición, referido al límite en la sucesión de contratos previsto en el Art 15.5 ET.

No será de aplicación a los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de las mismas, ni tampoco respecto de las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de Ley.

Quedan fuera también los trabajadores contratados temporalmente por las Universidades Públicas que estén previstos en la LOU: Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Asociado y Profesor Visitante, y también las modalidades singulares de contratos, siempre que estén establecidas en normas con rango de Ley.

Una vez hecha una pequeña síntesis del trabajo, en mi opinión decir que la contratación en la Administración Pública tiene necesariamente que encaminarse a conseguir mayor calidad y estabilidad en el empleo,

limitando la precariedad de los empleados públicos y evitando las irregularidades y la arbitrariedad.

La contratación temporal e indefinida, de carácter laboral, en las Administraciones Publicas, a mi parecer es necesaria porque ofrece flexibilidad y contribuye a la eficacia en la gestión y a la prestación de servicios, pero siempre evitando su empleo abusivo.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- Libros:

BLASCO PELLICER, A, ROSAT ACED, C. LOPEZ TERRADA, E. VELASCO PAÑOS, M. ALFONSO MELLADO, C. GARCÍA GÓMEZ DE LA FLOR, J. ROSAT ACED, I. “En capítulo XI. La Contratación laboral en la administración pública” en “Relaciones Laborales.5ª Edición” Sala Franco, Tomás (Coordinador), Tirant lo Blanch, 2014

CIMADEVILLA MENENDEZ, A. “Efectos legales de la contratación temporal laboral por las Administraciones Públicas en fraude de ley. Ingreso por la puerta falsa” en La Ley Digital

CUEVA PUENTE, Mª del C, “Contratación Temporal: régimen en las Administraciones Públicas” en “La reforma del Mercado de Trabajo de 2010” (Dir. Valdés Dal- Re; González- Posada Martínez, E), Reus, Madrid, 2011

ESTEBAN MIGUEL, A. “La amortización de plazas en la Administración Pública no extingue los contratos de interinos por vacante y de indefinidos no fijos. Novedades en la interpretación judicial,” en Información Laboral núm. 9/2014, Edificio Lex Nova, Valladolid, 2014.

IGLESIAS CABERO, M. “Contratos temporales de trabajo con las Administraciones Públicas”, La ley digital, 10 de febrero de 2012.

QUINTANS GARCIA, J. “La Contratación Laboral en las Administraciones Públicas” Fundación Democracia y Gobierno Local, 10/2010

LOPEZ INSUA, B.M. “El cambio en la doctrina jurisprudencial sobre las extinciones contractuales de trabajadores interinos e indefinidos no fijos”, en Información Laboral núm. 12/2014, Edificio Lex Nova, Valladolid, 2014

SERRANO MARTINEZ, J.E y SEQUEIRA DE FUENTES, M. “Legislación Social Básica”, Aranzadi, Navarra, 2014.

RAMIREZ MARTINEZ, J.M y GARCIA ORTEGA, J. “Curso básico de Derecho del Trabajo”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.

RAMOS MORAGUES, F. “La Administración Pública como empresario: efectos de la contratación temporal irregular” en Blasco Pellicer, Ángel (Coordinador), El Empresario Laboral. Estudios Jurídicos en homenaje al Profesor Camps Ruiz con motivo de su jubilación, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, págs. 199 a 218.

RAMOS MORAGUES, F “La contratación laboral en las administraciones públicas” en “El personal laboral de las Administraciones Públicas” edición Nº 1, Ed. LA LEY, Madrid, Abril 2011, págs. 1-72

ROMERO RODENAS, M.J, “Notas sobre el contrato de interinidad en la Administración Pública” en Dialnet, págs. 144 – 163

SALA FRANCO, T. “Acerca de los contratos indefinidos no fijos de plantilla en las Administraciones Públicas”, en Dialnet.

SANDE PÉREZ- BEDMAR, M<sup>a</sup>. “La extinción del contrato indefinido no fijo fundada en la amortización de plazas en las Administraciones Públicas”, en Información Laboral núm. 4/2014, Edificio Lex Nova, Valladolid, 2014.





