



Universidad de Oviedo
Universidá d'Uviéu
University of Oviedo

Facultad de Derecho

PCEO DERECHO/ADE

TRABAJO FIN DE GRADO

EL TRABAJADOR “INDEFINIDO NO FIJO”
EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Alumno: Enol Álvarez Fernández

Convocatoria: Extraordinaria del Segundo Semestre, julio de 2023

RESUMEN

El trabajador “indefinido no fijo” es una creación jurisprudencial del Tribunal Supremo que sanciona a la Administración por el incumplimiento de la normativa laboral en materia de contratación, imponiéndole la obligación de mantener en plantilla a los trabajadores afectados por dicho incumplimiento hasta que tenga lugar la cobertura definitiva de la plaza que ocupan. Sin embargo, su configuración nunca ha sido una cuestión pacífica. Tras haber transcurrido casi tres décadas desde su creación, los macroprocesos de estabilización y las demás previsiones de la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, afectarán de lleno a estos trabajadores. Todo esto vuelve a poner de actualidad una figura que, a lo largo de la última década, ha sido objeto de múltiples cambios doctrinales que han dejado plenamente desfigurado su régimen jurídico originario. En este trabajo se ofrece una visión dinámica del contrato de trabajo “indefinido no fijo”, a partir del análisis de la evolución de la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo acerca de esta controvertida figura.

ABSTRACT

The "non-fixed indefinite-term" worker is a Supreme Court jurisprudential creation that penalizes the Administration for non-compliance with labor legislation on hiring, imposing the obligation to keep the workers affected by such non-compliance on the payroll until the position they occupy is definitively filled. However, its configuration has never been a peaceful issue. After almost three decades since their creation, the stabilization macro-processes and the other provisions of Law 20/2021, of urgent measures for the reduction of the temporary nature of public employment, will fully affect these workers. All this brings back to the forefront a figure that, over the last decade, has been subject to multiple doctrinal changes that have left its original legal regime completely disfigured. This paper offers a dynamic vision of the "indefinite non-fixed-term" employment contract, based on the analysis of the evolution of the Supreme Court's jurisprudential doctrine on this controversial figure.

ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

CC.....	Código Civil
CE.....	Constitución Española de 1978
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público (2007 y 2015)
ET	Estatuto de los Trabajadores (1980, 1995 y 2015)
RPT.....	Relación de Puestos de Trabajo
TC.....	Tribunal Constitucional
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TS	Tribunal Supremo
TSJ.....	Tribunal Superior de Justicia

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
1.- EL EMPLEO PÚBLICO	7
2.- EL TRABAJADOR “INDEFINIDO NO FIJO”	9
2.1.- APROXIMACIÓN CONCEPTUAL	9
2.2.- CAUSAS DE RECONOCIMIENTO	12
2.3.- DISTINCIÓN CON OTRAS FIGURAS	14
3.- LA EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL Y LEGAL DEL TRABAJADOR “INDEFINIDO NO FIJO”	16
3.1.- LOS ANTECEDENTES	16
3.2.- EL ORIGEN	18
3.3.- EL SOMETIMIENTO A CONDICIÓN RESOLUTORIA	23
3.4.- EL RECONOCIMIENTO LEGAL	25
3.5.- LA AMORTIZACIÓN DE LA PLAZA	27
3.6.- EL SOMETIMIENTO A TÉRMINO	31
3.7.- DE NUEVO, LA COBERTURA DE LA PLAZA	34
3.8.- EL RECONOCIMIENTO LEGAL EXPRESO	36
3.9.- LOS ÚLTIMOS PRONUNCIAMIENTOS.	37
3.10.- ¿EL FINAL DEL “INDEFINIDO NO FIJO”?	41
CONCLUSIONES	44
BIBLIOGRAFÍA	48
ANEXO: REFERENCIAS JURISPRUDENCIALES	51

INTRODUCCIÓN

El 28 de diciembre de 2021 se produjo un hito histórico en la lucha contra el abuso de la temporalidad en la contratación laboral, pues en esa fecha se aprobaron dos medidas legislativas destinadas a solventar una situación que lleva siendo, desde los años ochenta, un auténtico problema endémico del mercado de trabajo español.

Una de ellas fue el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, el cual ha permitido que la temporalidad (sobre todo en el sector privado) se reduzca enormemente, gracias a la supresión del contrato por obra o servicio determinado, al refuerzo del principio de causalidad en la contratación temporal y al endurecimiento de las medidas sancionadoras en caso de fraude, tanto administrativas (multas), como contractuales (adquisición de fijeza).

En el primer trimestre del año 2022 (inmediatamente antes de su entrada en vigor), la Encuesta de Población Activa¹ situaba la tasa de temporalidad en el 24,21%. Casi un año más tarde, en el último trimestre de 2022, esa cifra se sitúa en el 17,93%. Aunque esta reducción del 6,28% en la tasa de temporalidad es elevada, máxime, si tenemos en cuenta el corto espacio temporal en que se ha producido; lo cierto es que, si observamos los datos que muestra el Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo², la realidad es mucho más positiva. Según este último, el número de contratos de trabajo indefinidos ha pasado de ser de 2.113.300 en 2021 a 7.027.200 en 2022; lo que supone la creación de 4.913.900 contratos de trabajo indefinidos en un año.

Sin embargo, siguen siendo especialmente preocupantes las cifras del sector público, pues la tasa de temporalidad en la Administración Pública en el último trimestre de 2022 fue del 30,2%, muy por encima de la del sector privado (14,8%) y, ligeramente por debajo de la que se registró en el primer trimestre de 2022 (32,5%).

Estas elevadas cifras de temporalidad en la Administración Pública que, además, muchas veces van acompañadas de auténticos fraudes de la legislación laboral y de prolongadas vigencias y encadenamientos de contratos, son las que han motivado la elaboración de otra disposición legal: la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público³. Si bien, verdaderamente esta Ley no ha sido adoptada *motu proprio* por el legislador español, sino que ha venido impuesta como

¹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, Encuesta de Población Activa, 2022.

² MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL, Boletín de Estadísticas Laborales, 2023.

³ Aunque esta Ley tiene su antecedente en el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

consecuencia de los numerosos pronunciamientos del TJUE en la materia, que han supuesto, en más de una ocasión, reprobaciones para los poderes públicos españoles.

La medida estelar de la Ley 20/2021 la constituye el mandato a las Administraciones Públicas para que lleven a cabo procesos de estabilización del empleo temporal para aquellas “plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo [...] hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020”, con el objetivo de alcanzar una tasa de temporalidad de menos del 8% en la ocupación de las plazas estructurales. Muchos de los trabajadores afectados por este proceso sin precedentes, son precisamente aquellos que están sujetos por una relación laboral “indefinida no fija” declarada por sentencia. Otros muchos, aunque no ostentan tal consideración, habrían podido obtenerla, pues su falta de reconocimiento simplemente obedece a no haberlo instado ante los tribunales.

Sea como fuere, es obvio que la mayor parte de las plazas ocupadas por trabajadores “indefinidos no fijos” serán objeto de estabilización durante los próximos dos años, máxime si se tiene en cuenta que el presupuesto establecido por la propia Ley, en tanto se refiere a “aquellas plazas ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores”, ya presupone la existencia de una irregularidad, al superar el plazo máximo para la cobertura de vacantes establecido en el artículo 70 del EBEP.

La publicación de las convocatorias había de producirse antes del 31 de diciembre de 2022, y la resolución de estos procesos tendrá lugar hasta el 31 de diciembre de 2024. Por ende, actualmente nos encontramos enmarcados dentro de la mayor estabilización nunca antes vista, no solo porque afectará a una gran cantidad de plazas (aproximadamente, 300.000), sino también porque se permitirá, incluso, consolidar el empleo por medio de un concurso, es decir, sin oposición; para “aquellas plazas que [...] hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016”, algo que, como es evidente, ayudará a alcanzar el objetivo estabilizador, aunque a costa de vulnerar los principios constitucionales de acceso al empleo público.

Al margen de la opinión que pueda suscitar el proceso estabilizador, lo cierto es que ha permitido que la figura del trabajador “indefinido no fijo” vuelva a estar de actualidad, si es que alguna vez ha dejado de estarlo, pues los recientes cambios doctrinales del TS evidencian que el carácter controvertido de esta institución aún se mantiene en la actualidad. Pudiera parecer que, quizás, todas estas medidas supondrán el final para esta figura, cuyos integrantes se verán obligados a estabilizarse o perder su empleo, pero nosotros no compartimos del todo esta idea.

El objeto de este trabajo es, por tanto, ofrecer una visión del contrato de trabajo “indefinido no fijo” desde un punto de vista dinámico, lo cual consideramos necesario para comprender cuáles son los antecedentes de todos estos cambios que se están produciendo en el empleo público. El trabajador “indefinido no fijo” constituye una figura jurídica cuyo estudio de manera estática no tiene tanto interés, pues la evolución que ha sufrido hace que las características de las que reviste en la actualidad, poco o nada tengan que ver con las que tenía hace veintisiete años, cuando el TS decidió crearlo.

Para elaborar este trabajo, apenas se ha podido acudir a las fuentes primarias del Derecho (normativas) en contadas ocasiones. Esto se debe a que la fuente creadora y reguladora del “indefinido no fijo” es la jurisprudencia⁴. Por ello, se ha llevado a cabo un exhaustivo análisis de la jurisprudencia del TS, quien ha sido el artífice de esta figura, así como de la jurisprudencia pertinente de otros altos Tribunales (TJUE y TC) y de las sentencias de los TTSSJJ. Adicionalmente, también se ha realizado una revisión bibliográfica de la prolífica literatura existente sobre el empleo público, en general y, sobre el “indefinido no fijo”, en particular.

La estructura del trabajo se compone de 3 partes. La primera de ellas, es un breve repaso por los tipos de empleados públicos, a fin de poder enmarcar el “indefinido no fijo” dentro de alguno de ellos. La segunda, dividida en tres apartados, trata de ser una aproximación al concepto del trabajador “indefinido no fijo”, poniendo especial interés en su carácter controvertido, en las causas que motivan su reconocimiento y en su distinción con respecto a otras figuras próximas con las que podría llegar a confundirse. La tercera, constituye el núcleo esencial del trabajo, pues trata de mostrar la evolución de la doctrina jurisprudencial del TS en relación con el contrato “indefinido no fijo”, en especial, en lo relativo a su régimen extintivo, por ser lo que mayor problemática ha suscitado. Además, esto se pone en conexión con los cambios legislativos que a lo largo de su evolución se han producido y que han podido influir en la configuración de su régimen jurídico. Por último, se exponen las conclusiones.

1.- EL EMPLEO PÚBLICO

Según el artículo 8.1 del EBEP: “son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales”. Sin embargo, esta escueta definición resulta insuficiente para comprender la compleja tipología

⁴ En GARCÍA-BERRIO HERNÁNDEZ, T., “La controversia sobre el precedente judicial: un clásico del Derecho en constante renovación”, Foro: Revista de ciencias jurídicas y sociales, nº 4, 2006, págs. 127-152, se explica que esto es un hecho inusual en los ordenamientos continentales, pues al contrario de lo que ocurre en la *common law* anglosajona, en el ámbito continental la jurisprudencia no es propiamente fuente (creadora) del Derecho, si no que complementa el ordenamiento jurídico mediante la interpretación de la Ley, la costumbre y los principios generales del derecho.

de empleados públicos existentes y la dispar naturaleza de cada uno de ellos. Por esto, resulta necesario acudir al apartado 2 de ese mismo precepto, que establece que los empleados públicos pueden ser: funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral (fijo, por tiempo indefinido o temporal) y personal eventual.

Los funcionarios de carrera son quienes, “en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente” y que, se dedican “al ejercicio de las funciones que impliquen la participación [...] en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses del Estado” (art. 9 EBEP). Además, su característica fundamental es que gozan de inamovilidad (art. 14 EBEP).

Los funcionarios interinos, por su parte, son aquellos que “por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera” (art. 10. 1 EBEP).

Es personal eventual el que, “en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial” (art. 12. 1 EBEP).

Por último, nos encontramos con el personal laboral, que se trata de aquel que, “en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas” (art. 11. 1 EBEP). Además, la ley establece, en el apartado 2 del citado artículo 11, la previsión expresa de que, en todo caso, los puestos de trabajo que desempeñen estos trabajadores deben respetar lo establecido en el artículo 9. 2, o lo que es lo mismo, que, en ningún caso, el personal laboral debe ocupar puestos correspondientes a funcionarios de carrera ni realizar actividades que impliquen la participación en el ejercicio de potestades públicas⁵.

Es precisamente el personal laboral el que plantea mayores dificultades. Del tenor literal, tanto del artículo 8. 2, c) como del artículo 11. 1 del EBEP, se deduce la existencia de tres tipos diferenciados de personal laboral: el fijo, que ha superado un proceso selectivo que ha respetado los principios de acceso al empleo público y que, por ende, ha obtenido una plaza estable; el indefinido⁶ y el temporal. Cabría pensar que el “indefinido no fijo” se encuentra dentro del personal laboral indefinido, al haber efectuado la Ley una expresa distinción entre

⁵ Aunque esto, en la práctica, no siempre se respeta.

⁶ En el sector privado esto no ocurre, pues el contrato fijo y el indefinido son prácticamente equivalentes e indistintos.

personal laboral fijo e indefinido para el ámbito del sector público, si bien, esta es una cuestión discutida que se abordará posteriormente.

Lo más importante que debemos explicar ahora es que existe una concepción dicotómica del empleo público, que nos hace distinguir entre funcionarios, de carrera e interinos, y personal laboral, dentro de los que se encuentra el trabajador “indefinido no fijo”. Los primeros se rigen por el Derecho Administrativo, al encontrarse vinculados con la Administración por medio de una relación administrativa; y los segundos, por el Derecho Laboral, al estar vinculados por un contrato de trabajo concertado en alguna de las modalidades previstas por este ordenamiento.

Debe matizarse, no obstante, que, aunque la consideración como “indefinido no fijo” solo puede darse para el personal laboral, se ha planteado la posibilidad de su extensión al ámbito administrativo, a raíz de las SSTSJ País Vasco (Cont. adm.) de 12 de diciembre de 2016 (Roj. 3488/2016 y 3979/2016), dictadas como consecuencia de una interpretación, a nuestro parecer, algo oportunista, de la respuesta del TJUE ante las cuestiones prejudiciales que le fueron planteadas en ese mismo asunto⁷. Posteriormente, la Sala III del TS, en las SSTS de 26 de diciembre de 2018 (Roj. 3250/2018 y 3251/2018), al resolver en casación, se muestra contraria a la creación del funcionario “indefinido no fijo”, aunque adopta una solución similar, consistente en una suerte de vínculo de interinidad indefinida que recuerda igualmente a los orígenes y precedentes del “indefinido no fijo” en la jurisprudencia de la Sala de lo Social del TS.

2.- EL TRABAJADOR “INDEFINIDO NO FIJO”

2.1.- APROXIMACIÓN CONCEPTUAL

Se puede definir al trabajador “indefinido no fijo” como un trabajador al servicio de la Administración Pública que tiene “derecho a permanecer en su puesto de trabajo⁸ por tiempo indeterminado [...], pero solo hasta que se cubra la plaza que ocupa por medio del proceso de selección o promoción correspondiente, negando a este personal la condición de fijo”⁹.

⁷ Estas cuestiones prejudiciales fueron resueltas en la STJUE de 14 de septiembre de 2016, “Martínez Andrés” y “Castrejana López”, C-184/15 y C-197/15 (Roj. 680/2016), sin que se llegase a afirmar en ningún momento que necesariamente debiera convertirse a los trabajadores en “indefinidos no fijos”.

⁸ Aunque en este trabajo empleamos los términos plaza y puesto de trabajo como equivalentes, somos conscientes de la diferencia establecida entre ambos conceptos por la STS (Sala III) de 9 de abril de 2014 (Roj. 1943/2014). Sin embargo, hemos preferido hacerlo así, debido a que, tanto la jurisprudencia, como los autores citados, utilizan indistintamente ambos términos. Además, consideramos que esta distinción no es relevante para una correcta comprensión jurídica del trabajador “indefinido no fijo”:

⁹ CAVAS MARTÍNEZ, F., *Régimen jurídico del trabajador indefinido no fijo en el sector público*, Ediciones Laborum, Murcia, 2018, pág. 24.

La relación laboral “indefinida no fija” es una creación jurisprudencial elaborada por el TS en la STS de 7 de octubre de 1996 (Roj. 5360/1996), para “salir al paso de la existencia de irregularidades en la contratación de las Administraciones Públicas que, pese a su ilicitud, no podían determinar la adquisición de la fijeza por el trabajador afectado”, ya que, de hacerlo, contravendrían los principios legales y constitucionales de acceso al empleo público, como indica la STS de 22 de julio de 2013 (Roj. 5057/2013).

En el ámbito laboral, cuando se produce una contratación irregular opera la llamada presunción de fijeza, que viene encontrando su reconocimiento en los artículos 8, 15 y 43 del ET. Esta presunción que, a veces, se configura como *iuris tantum* y, otras, como *iuris et de iure*¹⁰; cumple un papel fundamental en lograr la estabilidad del empleo, al otorgar una solución de continuidad a los trabajadores temporales cuyos contratos revistan de alguna irregularidad, *ab origine* o de forma sobrevenida. Si bien, su aplicabilidad no se limita a este tipo de contratos, pues esta solución ha quedado configurada, en general, como un auténtico mecanismo sancionador contractual o interno ante cualquier tipo de irregularidad o fraude en la contratación laboral, cuyos efectos se extienden mucho más allá del ámbito de la temporalidad, v. gr.: la ausencia de formalización escrita del contrato, la falta de alta en la Seguridad Social, la cesión ilegal de trabajadores, etc. Además, también se emplea en aquellos casos en que se produce una “huida” del Derecho laboral hacia otras figuras que resultan, por su menor onerosidad o mayor flexibilidad, más atractivas para el empleador, tales como la contratación de “falsos autónomos” o la concesión de becas sin auténtica finalidad formativa. En todos estos casos, la sanción que se impone a través de la Inspección de Trabajo o de la sede judicial del Derecho, si se logra demostrar la existencia de una relación laboral, es que esta se presuma indefinida (es decir, fija).

Sin embargo, estas soluciones no pueden darse cuando el empleador es una Administración Pública. En estos casos, la adquisición de fijeza colisiona con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso al empleo público, que emanan de los

¹⁰ LACOMBA PÉREZ, F. R., “Más indefinidos que nunca. La nueva presunción reforzada del carácter indefinido de los contratos de trabajo”, IUSLabor, nº 19, 2022, págs. 8-12, explica que tradicionalmente, las presunciones del artículo 15 se habían configurado, en la mayoría de los casos, como *iuris tantum*. De esta forma, la celebración de un contrato temporal irregular o en fraude de ley, suponía que el empleador tenía la carga de demostrar la naturaleza temporal del vínculo, o de lo contrario se entendía celebrado por tiempo indefinido. Sin embargo, con la nueva redacción del artículo 15 del ET de 2015, tras su modificación por el Real Decreto-Ley 32/2021, muchas de estas presunciones se han convertido en *iuris et de iure*. Su máxima expresión la encontramos en el artículo 15. 4 del ET de 2015, cuyo tenor literal es el siguiente: “las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas”. En cambio, el artículo 15.5 del ET de 2015 ya contenía una presunción *iuris et de iure*, antes de su modificación por el Decreto-Ley 32/2021. Este precepto ya establecía la conversión en fijos de los contratos temporales cuando se produjese un encadenamiento o una prolongación de estos últimos más allá del plazo máximo permitido. Si bien, la reforma modificó el referido plazo. Por ello, la adquisición de fijeza pasó de aplicarse a los trabajadores contratados por una misma empresa, sin solución de continuidad, durante 24 meses en un periodo de 30; a hacerlo a aquellos que hayan sido contratados de esta forma durante 18 meses dentro de un periodo de 24.

artículos 14, 23. 2 y 103. 3 de la CE y que encuentran su previsión legal en el artículo 55 del EBEP. De esta manera, si se reconociese el carácter fijo de una relación laboral irregular, sin haber superado el procedimiento establecido para la obtención de la plaza, se contravendrían flagrantemente esos principios.

Para dar solución a esta colisión, el TS creó la figura del trabajador “indefinido no fijo”, que consiste en una relación laboral en la que, según indica la STS de 20 de enero de 1998 (Roj. 234/1998) “el carácter indefinido del contrato implica desde una perspectiva temporal que éste no está sometido, directa o indirectamente a un término”, pero que “no supone que el trabajador consolide, sin superar los procedimientos de selección, una condición de fijeza en plantilla”. Por ende, la Administración Pública está obligada a “adoptar las medidas necesarias para la provisión regular del mismo [del puesto de trabajo]” y, una vez esta tiene lugar, se producirá la extinción del contrato de trabajo.

Pese a todo lo anterior, lo cierto es que el concepto del trabajador “indefinido no fijo” constituye un auténtico “*oxímoron*”¹¹, ya que, en el Derecho Laboral, indefinido y fijo son términos tradicionalmente equivalentes. El TS, consciente de la contradicción en la que había incurrido, trató de justificarse en la STS de 17 de enero de 2000 (Roj. 110/2000), aunque el argumento empleado para ello nos parece, cuanto menos, forzado.

Según el alto Tribunal se pueden hacer “modulaciones particulares en determinados sectores de actividad” entre la figura del trabajador fijo y del trabajador por tiempo indefinido, afirmando que “así ha ocurrido en el derecho histórico en las reglamentaciones y ordenanzas de trabajo del sector de la construcción o del sector agrícola, y así ocurre en el derecho vigente, a partir de la Ley 30/1984, en el sector de las Administraciones Públicas”. De esta forma, la condición de trabajador fijo “se adquiere únicamente mediante la acreditación de mérito y capacidad en el correspondiente concurso público exigido por la normativa específica” de la Administración Pública de que se trate. En cambio, la condición de trabajador por tiempo indefinido “depende exclusivamente de lo establecido con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones complementarias”, de manera que queda sometido, en lo que respecta a su duración y extinción, a lo previsto en tales disposiciones.

Por un lado, al hablar de “modulaciones particulares” en el sector de la construcción, se está refiriendo al contrato “fijo de obra” que, más allá de su denominación, nada tenía que ver con una relación laboral fija o por tiempo indefinido, pues era eminentemente de naturaleza temporal¹². De hecho, era equivalente al contrato “para obra o servicio determinado” que había

¹¹ Como ocurrentemente lo califica la STSJ Castilla y León (Valladolid) de 11 junio de 2018 (Roj. 1460/2018).

¹² El contrato “fijo de obra” se encuentra recogido en el artículo 42 de la Orden de 28 de agosto de 1970 por la que se aprueba la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

en el ET antes de la reforma introducida por el Real Decreto-ley 32/2021, hasta el punto de que era posible emplearlos indistintamente¹³.

Por otro lado, al aducir a las “modulaciones particulares” del sector agrícola, hace referencia a lo establecido en el artículo 30 de la Orden de 1 de julio de 1975 por la que se aprueba la Ordenanza General de Trabajo en el Campo, cuyo tenor literal es el siguiente: “el personal ocupado en las explotaciones sujetas a esta Ordenanza, se clasificará, según la permanencia, en fijo, de temporada, interino y eventual”. Podemos ver, por tanto, que no se mencionaba ningún tipo de contrato indefinido *sui generis*, como afirma el alto Tribunal. De hecho, para despejar cualquier tipo de duda, el mismo precepto establecía que el personal fijo “es el que se contrata para prestar sus servicios con carácter indefinido” o aquel “que está adscrito a una o varias explotaciones del mismo titular, una vez transcurrido un año ininterrumpido desde la fecha en que hubiere comenzado la prestación de sus servicios a la misma”¹⁴.

Por todo esto, se puede ver que el contrato de trabajo “indefinido no fijo” constituye una figura creada por el TS, partiendo de una dudosa justificación histórica, con la finalidad de otorgar una solución intermedia (aunque controvertida) a la colisión entre las presunciones para la adquisición de fijeza propias del ordenamiento laboral y los principios que rigen acceso al empleo público.

2.2.- CAUSAS DE RECONOCIMIENTO

Una vez se ha realizado una primera aproximación a esta figura, se debe señalar que existen múltiples situaciones que pueden dar lugar al reconocimiento de un trabajador como “indefinido no fijo”, sin embargo, relatar pormenorizadamente la casuística de cada una de ellas resulta inabarcable, y excede del objetivo de este trabajo. Por ello, se procede a sintetizar, a partir de la clasificación efectuada por Cavas Martínez (2018)¹⁵ y de la jurisprudencia del TS, los principales motivos que originan su nacimiento.

Es necesario señalar que, como se ha visto anteriormente, el origen de esta relación laboral se debe generalmente a la contratación irregular por parte del sector público, si bien, no toda irregularidad en la contratación da pie a que se pueda reconocer tal condición, pues existen determinadas causas de irregularidad que tienen la consideración de menores o accesorias, como son: los retrasos breves en la denuncia del contrato, la no identificación

¹³ La STSJ Madrid de 31 de marzo de 2003 (Roj. 5210/2003) se pronuncia en los siguientes términos: “el contrato para obra o servicio determinado del Estatuto de los Trabajadores, es el contrato fijo de obra del convenio colectivo de la construcción”.

¹⁴ Esto último no constituye ninguna especialidad, pues no es más que el reconocimiento expreso de que la regla de adquisición de fijeza propia del Derecho Laboral opera también en el sector del campo.

¹⁵ CAVAS MARTÍNEZ, F., *Régimen jurídico del trabajador indefinido no fijo en el sector público*, Ediciones Laborum, Murcia, 2018.

numérica de las vacantes a cubrir en los contratos de interinidad, siempre que sean identificables por otros medios, etc. Sin embargo, otras irregularidades de mayor gravedad, como las que se expondrán a continuación, sí que pueden dar lugar al reconocimiento de esa figura.

En primer lugar, las causas que con mayor frecuencia determinan el surgimiento de contratos de trabajo “indefinidos no fijos” son las irregularidades en la contratación temporal, dentro de las cuales, existen dos modalidades. Por un lado, el fraude de ley¹⁶, es decir, el empleo de un contrato temporal sin que se den las causas que justifiquen esa temporalidad¹⁷. Por otro lado, se encuentra la sucesión de contratos temporales superando los límites legales¹⁸ y el empleo de un sólo contrato temporal, pero excediendo la duración máxima permitida¹⁹. Dentro de esta última causa, revisten de una especial singularidad aquellos supuestos en los que un contrato de interinidad por vacante termina convirtiéndose en una relación laboral “indefinida no fija”. En estos casos, anteriormente, existía una doctrina jurisprudencial que consideraba que la falta de provisión de la vacante en el plazo máximo²⁰ no daba lugar a esta conversión²¹. Sin embargo, a partir de la STS de 14 de julio de 2014 (Roj. 3319/2014), se dejó la puerta abierta a esta posibilidad²². Posteriormente, en la STS de 24 de abril de 2019 (Roj. 1506/2019), se resolverá específicamente esta cuestión, determinando que es posible la conversión de estos trabajadores en “indefinidos no fijos”, como consecuencia de una dilación injustificada en la provisión de la vacante²³.

En segundo lugar, también serán motivo de reconocimiento del estatus de “indefinido no fijo” otros tipos de fraudes que no son relativos a la contratación temporal. Dentro de estos, se encuentra la celebración de contratos de servicios con personas físicas o jurídicas para encubrir una auténtica relación laboral, siendo esta la figura del conocido como “falso

¹⁶ V. gr. STS de 10 de noviembre de 2020 (Roj. 3833/2020).

¹⁷ Cabe señalar aquí, el caso particular del “indefinido no fijo discontinuo”, que sería aquel que es contratado por la Administración mediante varios contratos temporales, cuando lo que subyace tras el contrato es una causa permanente pero discontinua y, por ende, en realidad debería haber sido contratado como “fijo discontinuo” y no como “temporal” [v. gr. STS de 8 de junio de 2022 (Roj. 2359/2022)].

¹⁸ Un supuesto en que el TS reconoce esta condición a un trabajador que llevaba encadenando varios contratos de trabajo temporales lo encontramos en la STS de 3 de diciembre de 2013 (Roj. 6320/2013).

¹⁹ En estos casos, aunque la condición de “indefinido no fijo” es sobrevenida, ya que, al comienzo del contrato, este no revestía de irregularidad alguna; la adquisición de esta tiene efectos retroactivos hasta el inicio del contrato o del primero de ellos.

²⁰ Fijado por la Ley en tres años, como establece el artículo 70 del EBEP.

²¹ V. gr. STS de 11 de diciembre de 2002 (Roj. 8311/2002).

²² En la referida sentencia, la cuestión principal no se centraba en el reconocimiento de esta condición (que ya había sido otorgado en la Sala de suplicación) por considerarlo irrelevante habida cuenta de que a raíz de la STS de 24 de junio de 2014 (Roj. 3081/2014) el régimen extintivo de ambas figuras había quedado plenamente equiparado.

²³ En los últimos tiempos, esta doctrina ha sido de nuevo objeto de rectificación mediante la STS de 30 de junio de 2021 (Roj. 3245/2021), otorgándole una mayor importancia al plazo contenido en el artículo 70 del EBEP, como se expondrá en el apartado 10 del epígrafe 3 de este trabajo.

autónomo²⁴; la utilización indebida de contratos de trabajo de colaboración social²⁵; y el otorgamiento de becas que no atienden a una finalidad formativa, educativa o académica, sino a la obtención de una utilidad patrimonial para la Administración²⁶.

Por último, este reconocimiento también se produce cuando tiene lugar una cesión ilegal de trabajadores en o para la Administración. En estos casos, procede la aplicación del apartado 4 del artículo 43 del ET²⁷, por lo que el trabajador puede adquirir la “fijeza” en la empresa cedente o cesionaria, a su elección. En caso de que escoja hacerlo en la Administración, se convertirá en un trabajador “indefinido no fijo”²⁸.

2.3.- DISTINCIÓN CON OTRAS FIGURAS

En aras de comprender en profundidad la figura de la relación laboral “indefinida no fija”, resulta imprescindible efectuar un ejercicio de comparación y distinción con otras dos figuras cuyo similar régimen jurídico fácilmente puede llegar a confundirse.

En primer lugar, por tanto, hemos de distinguirlo del personal laboral interino, que se encuentra dentro del personal laboral temporal y que es aquel que ha sido contratado por medio de un contrato de trabajo de interinidad o de sustitución. Este tipo de contratos, se celebran para llevar a cabo “la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo”, “para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo” o “para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo” (art. 15. 3 ET 2015).

Dentro de estas tres modalidades, es la primera de ellas (el interino por vacante) la que guarda una mayor similitud con el trabajador “indefinido no fijo”, la cual, radica en que ambos ocupan un puesto de trabajo durante el tiempo necesario para su cobertura reglamentaria o su amortización.

En un principio, el TS equiparaba plenamente el régimen jurídico de ambas figuras, de hecho, en la propia STS de 20 de enero de 1998 (Roj. 234/1998), que resulta imprescindible para comprender el origen de la relación laboral “indefinida no fija”²⁹, tras reconocer que se trataba de una relación laboral indefinida, el alto Tribunal afirmaba que “el reconocimiento de las irregularidades [existentes en la contratación] no llevaría en este caso a consecuencias prácticas distintas a las que se derivan de la situación derivada del último contrato, pues [...]

²⁴ V. gr. STS de 23 de noviembre de 2009 (Roj. 8549/2009).

²⁵ V. gr. STS de 27 de diciembre de 2013 (Roj. 6683/2013).

²⁶ V. gr. STSJ Madrid, de 5 de diciembre de 2005 (Roj. 1777/2005).

²⁷ En el ET de 1980, apartado 3 de ese mismo artículo.

²⁸ V. gr. STS de 19 de junio de 2002 (Roj. 4508/2002).

²⁹ Como se verá en el siguiente epígrafe.

los actores ya han alcanzado, a través del contrato de interinidad, la garantía de su empleo hasta la cobertura del puesto que desempeñase”. Incluso, en sus primeros pronunciamientos, el propio TS se refería al “indefinido no fijo”, como un “interino de hecho”, llegando a afirmar en la STS de 27 de mayo de 2002 (Roj. 9166/2002) que no podía producir “preocupación jurídica” equiparar el régimen extintivo de ambas figuras, debido a que la justificación de su existencia era la misma.

Sin embargo, esta concepción es algo ya superado, pues la última jurisprudencia³⁰ configura al contrato “indefinido no fijo”, como un contrato *sui generis* de naturaleza distinta al de interinidad por vacante, incluso en su régimen extintivo. De hecho, a diferencia de este último, disfruta de una indemnización si se produce su extinción por la cobertura de la plaza.

Además de esto, su régimen constitutivo siempre ha revestido de grandes diferencias, pues, mientras que el interino por vacante ocupa una plaza concreta como consecuencia de que ha sido contratado específicamente para su cobertura en tanto dure el proceso de selección; en el caso del trabajador “indefinido no fijo”, para que nazca la obligación por parte de la Administración de crear la plaza, es necesario que esta situación sea reconocida por medio de una sentencia. Si bien, esto último ni siquiera constituye siempre una obligación para la Administración, pues también puede optar por adscribir al trabajador “indefinido no fijo” a la plaza que esté vacante en la RPT³¹.

En segundo lugar, ha de diferenciarse del trabajador fijo en plantilla, habida cuenta de que las cualidades que lo alejan del interino por vacante son las mismas que lo acercan al personal fijo, y viceversa.

Sus condiciones de trabajo se encuentran asimiladas, pues, como afirma la STS de 27 de mayo de 2002 (Roj. 9166/2002), se debe “negar cualquier consecuencia negativa que pudiera mermar los derechos laborales, sindicales y de Seguridad Social del trabajador, por una pretendida e inexistente temporalidad”.

En lo que respecta a sus condiciones de empleo, su régimen constitutivo es distinto, pues, mientras que el trabajador fijo accede al empleo como consecuencia de haber superado el correspondiente proceso selectivo acorde con los principios de acceso al empleo público, el trabajador “indefinido no fijo” lo hace como consecuencia de una irregularidad. De hecho, es este acceso, al margen de un sistema adecuado de ponderación de mérito y capacidad, lo que impide equipararlos.

³⁰ A partir de la STS de 28 de marzo de 2017 (ROJ. 1414/2017).

³¹ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Trabajador indefinido no fijo al servicio de la Administración e interino por vacante: similitudes y diferencias”, *Aranzadi Social*, nº 12, 2010, págs. 33-42.

Sin embargo, con el paso de los años, “la figura del indefinido no fijo tiende a alejarse de la interinidad por vacante y a aproximarse hacia la del trabajador fijo” [STS de 2 de abril de 2018 (Roj. 1703/2018)], lo que determina que su régimen extintivo también haya quedado parcialmente asimilado. De esta forma, si se produce la extinción de la relación laboral, ambos trabajadores reciben, en todo caso, la misma indemnización. Además, cuando tiene lugar la amortización de la plaza que ocupan por causas de empresa³², la Administración debe acudir a los mismos procedimientos para extinguir estos contratos³³.

En esencia, actualmente, la principal diferencia entre estos trabajadores se debe a que, a diferencia del fijo, el trabajador “indefinido no fijo” no tiene consolidado su empleo, pues su contrato finaliza por la cobertura de la plaza que ocupa a través del procedimiento adecuado, operando esto como una causa automática de extinción, al margen de la indemnización que por esto le corresponda³⁴.

3.- LA EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL Y LEGAL DEL TRABAJADOR “INDEFINIDO NO FIJO”

3.1.- LOS ANTECEDENTES

El origen de la contratación laboral en el sector público lo encontramos en el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba la Ley articulada de Funcionarios Civiles del Estado³⁵, cuyo artículo 7. 1 establecía que eran “trabajadores al servicio de la Administración civil los contratados por ésta con dicho carácter, de acuerdo con la legislación laboral, que les será plenamente aplicable”.

En esos primeros momentos, el TS no efectuaba distinción entre la empresa privada y la Administración Pública, y defendía la completa aplicación de la legislación laboral a esta última. Por tanto, operaba la adquisición de fijeza en los supuestos de irregularidad en la contratación de la Administración³⁶.

Sin embargo, desde mediados de los ochenta se produjo un notable aumento de la contratación en régimen laboral por parte de la Administración Pública³⁷. Dicho aumento vino propiciado por la promulgación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública y de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados

³² Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

³³ A los de despido colectivo u objetivo, en función del número de trabajadores afectados (arts. 51, 52 y 53 ET).

³⁴ Que, actualmente, es idéntica a la correspondiente para el despido objetivo (art. 53. 1. b) ET): veinte días de salario por año de servicio, hasta un máximo de doce mensualidades.

³⁵ BOLTAINA BOSCH, X., “Régimen jurídico de los trabajadores indefinidos no fijos de la Administración Pública”, *Aranzadi Social*, nº 4, 2002, págs. 529-552.

³⁶ V. gr. SSTS de 13 de diciembre de 1983 (RJ. 1983\6202) y de 4 de octubre de 1984 (RJ. 1984\5236).

³⁷ AGUSTÍ JULIÁ, J., “La evolución – procelosa e inacabada – de la jurisprudencia en la extinción contractual del trabajador indefinido no fijo”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, nº 37, 2015, págs. 275-300.

artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. La primera de ellas amplió las posibilidades de contratación laboral por parte de la Administración Pública, y la segunda flexibilizó la contratación temporal³⁸. Todo esto, junto con la excesiva prolongación de los procesos de concurso y oposición, hizo que la Administración comenzase a excederse en la utilización de la contratación laboral temporal. En algunos casos, incluso, de manera fraudulenta, para atender así las necesidades fijas de sus servicios y eludir la celebración de contratos fijos, cuya provisión debía realizarse atendiendo a un procedimiento mucho más estricto.

Consecuencia, quizás, del incremento del número de casos en que los trabajadores reclamaban la fijeza, se produjo entonces el primer cambio en la doctrina del alto Tribunal. A partir de 1985, el TS pasó a no reconocer la aplicabilidad del principio de adquisición de fijeza a la Administración Pública, defendiendo la prevalencia de los principios constitucionales de acceso al empleo público sobre los principios de estabilidad laboral. Llegaba a señalar, incluso, que no era posible hablar de fraude de ley en la contratación temporal en las Administraciones Públicas, pues la falta de rigor en la selección del personal laboral temporal, que no se atenía a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, impedía la adquisición de la condición de indefinido, ya que, de hacerlo, se lesionaría el derecho de los demás ciudadanos al acceso a tales puestos³⁹.

El carácter contradictorio de la doctrina anterior⁴⁰ llevó a que, en una tercera etapa, la doctrina jurisprudencial se moderase. De esta manera, el TS pasó a sostener la necesidad de llevar a cabo una modulación o adaptación de la normativa laboral para el caso de la Administración Pública, de forma que, en aquellos supuestos en que se produjeran incumplimientos sustanciales del ordenamiento laboral, debía operar la adquisición de fijeza, mientras que las simples irregularidades formales de las que adoleciera el contrato, el término o los requisitos aplicables a las prórrogas, no podían determinar la atribución del carácter indefinido, es decir, fijo [STS de 2 de marzo de 1987 (Roj. 1430/1987)]⁴¹.

Sin embargo, de manera paralela a esto, la dubitativa jurisprudencia del TS hizo que se crease una figura que puede calificarse como el “interino de hecho”⁴². Esta solución era muy

³⁸ Además, no sería hasta el Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (posteriormente, consolidado en la Ley 43/2006), cuando se endurecerían los límites al encadenamiento de contratos temporales.

³⁹ V. gr. SSTS de 9 de octubre de 1985 (R.J. 1985\4697) y de 24 de abril de 1986 (Roj. 2023/1986).

⁴⁰ En MOLINA GARCÍA, M., *El contrato de trabajo en el sector público*, Editorial Comares, Granada, 2000, se explica que la doctrina jurisprudencial expuesta en el párrafo anterior resultaba contradictoria, al utilizar los principios de acceso al empleo público a conveniencia, no exigiéndolos en la contratación del personal laboral, pero haciéndolo después a la hora de adquirir la fijeza.

⁴¹ En ese mismo sentido, se pronuncia también, entre otras, la STS de 27 de noviembre de 1989 (Roj. 11378/1989).

⁴² DE HEREDIA RUIZ, I. B., “Indefinidos no fijos: naturaleza jurídica, reconocimiento y extinción”, *IUSLabor*, nº 3, 2017, págs. 160-190.

similar al reconocimiento del “indefinido no fijo”, pues, como se verá, en los primeros pronunciamientos en que se recoge, este último tiene un régimen plenamente asimilado al del interino por vacante. Según esta nueva línea jurisprudencial, aunque la irregularidad en la contratación no transformaba el contrato en fijo, sí que ponía de manifiesto la existencia de un puesto de trabajo que no había sido cubierto reglamentariamente, por lo que se entendía que dicho contrato obedecía en realidad a continuar en el desempeño de la plaza hasta que fuera cubierta definitivamente, de modo que, *de facto*, esos trabajadores eran equivalentes a los interinos por vacante y, por ende, su régimen debía ser asimilado (STS de 7 de febrero de 1990 [Roj. 17086/1990]).

En una última etapa, previa a la creación de la relación laboral “indefinida no fija”, la jurisprudencia del TS mantuvo una postura verdaderamente tuitiva con los trabajadores, sosteniendo la idea de que la Administración se encontraba igualmente sujeta al ordenamiento laboral⁴³. Es la STS de 18 de marzo de 1991 (Roj. 16623/1991) la que cambia el criterio jurisprudencial. Por un lado, esta sentencia consideraba que, si las Administraciones Públicas estuvieran exentas de respetar la normativa laboral al actuar como empresarios y celebrar contratos temporales, se estaría vulnerando el principio de legalidad. Por otro lado, sostenía que no existía ninguna prohibición que impidiese que las Administraciones Públicas pudieran quedar vinculadas por un contrato indefinido (al margen de la relación funcional). Por tanto, no era posible que las Administraciones eludieran las normas contenidas en el artículo 15 del ET, ni las demás normas que regulaban el contrato de trabajo temporal, entre ellas, la adquisición de fijeza. Aunque recalca que la fijeza alcanzada no suponía la transformación de la naturaleza de la relación laboral afectada, es decir, no la convertía en una relación administrativa⁴⁴.

3.2.- EL ORIGEN

Es en la STS de 7 de octubre de 1996 (Roj. 5360/1996), donde se puede situar el origen de la relación laboral “indefinida no fija”. En esta sentencia, el TS establece 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”⁴⁵.

⁴³ Al igual que en los primeros pronunciamientos, vistos anteriormente.

⁴⁴ En ese mismo sentido, volverá a pronunciarse, entre otras, en las SSTs de 20 de junio de 1992 (Roj. 4957/1992) y de 22 de septiembre de 1993 (Roj. 6124/1993).

⁴⁵ En la misma línea, se pronunciarán las SSTs de 10 de diciembre de 1996 (Roj. 7054/1996), de 30 de diciembre de 1996 (ROJ. 7633/1996), de 14 de marzo de 1997 (Roj. 1861/1997) y de 24 de abril de 1997 (Roj. 2863/1997).

De esta manera, sin formular expresamente el término “indefinido no fijo”, esta sentencia sienta las bases de lo que hoy en día se conoce como tal, haciendo una distinción entre el personal laboral fijo y el personal laboral contratado por tiempo indefinido. Sin embargo, habrá que esperar hasta la STS de 20 de enero de 1998 (Roj. 234/1998), dictada por el Pleno de la Sala IV, para que se aclare con mayor detalle la diferencia entre ambos regímenes⁴⁶.

En esta segunda sentencia, en un primer momento, el TS reconoció la existencia de diversas líneas doctrinales en sus pronunciamientos anteriores, si bien, justificó esta situación basándose en el hecho de que constituían una auténtica evolución jurisprudencial que había culminado con el criterio fijado por STS de 7 de octubre de 1996 (Roj. 5360/1996), cuyo alcance pretendía precisar.

Para ello, se remitió al artículo 19 de la Ley 30/1984, en virtud del cual se imponía al personal laboral los criterios de selección tradicionales de la función pública. Esta previsión, unida a la del artículo 15. 1. c) de esa misma Ley, que establecía los puestos de trabajo que habían de desempeñarse por funcionarios; y la del artículo 32 del Reglamento General de Provisión de Puestos de Trabajo, aprobado por el Real Decreto 2223/1984, que autorizaba la contratación de personal laboral de forma temporal para realizar trabajos que no pudieran ser atendidos por el personal fijo; servían para justificar la especial posición de las Administraciones Públicas en materia de contratación laboral. De esta forma, el TS señalaba que las irregularidades que se produjeran en la celebración de contratos temporales, no podían acarrear la adquisición de fijeza, ya que, de hacerlo, se estarían vulnerando: por un lado, las normas sobre la limitación de los puestos de trabajo laborales y, por otro lado, las reglas que establecían que la selección del personal debía estar presidida por los principios de igualdad, mérito y publicidad. Aunque admitía que, para el caso del personal laboral, estos principios podían flexibilizarse, debido al carácter temporal y a la urgencia que muchas veces caracterizaban este tipo de contrataciones.

Justificaba, además, esta imposibilidad de que el trabajador adquiriese la condición de fijo, en que, al tratarse de una concurrencia conflictiva entre principios del ordenamiento laboral y del ordenamiento administrativo, debía prevalecer la norma administrativa en atención al principio de especialidad. Para fundamentar esta posición, trajo a colación el Auto del TC de 4 de julio de 1988 (Roj. 858/1988)⁴⁷.

⁴⁶ Este fallo volverá a reproducirse en la STS de 21 de enero de 1998 (Roj. 254/1998).

⁴⁷ “Es evidente que la contratación de personal laboral por la Administración Pública no debe verse sujeta, por imperativo del artículo 14 de la Constitución Española, a las mismas reglas que la contratación entre particulares, pues tal carácter de Administración Pública, es, por sí mismo, factor de diferenciación relevante en atención, precisamente, a otros mandatos constitucionales (artículos 23. 2 y 103. 3) y, en todo caso, a mandatos legales justificados por las exigencias de publicidad, libertad de concurrencia, mérito y capacidad en el ingreso como personal al servicio de la Administración”.

Por tanto, atendiendo a los argumentos expuestos, el Tribunal sostuvo en esa ocasión la imposibilidad de declarar como fijos a los trabajadores irregularmente contratados. Sin embargo, esta negativa no implicaba que estos quedasen totalmente desprotegidos, pues en este tipo de situaciones se debía reconocer el carácter indefinido del contrato. Este carácter indefinido consistía en que, desde la perspectiva temporal, el contrato no estaba sometido a término alguno, pero no comportaba la atribución de fijeza en plantilla, pues la Administración estaba obligada a adoptar las medidas necesarias para lograr la provisión definitiva de la plaza, debiendo hacerse en la forma legalmente establecida y constituyendo esta, una causa lícita de extinción del contrato⁴⁸.

Resulta imprescindible recordar que, en este caso, el TS no reconoció a los trabajadores condición nueva alguna, por considerar que, al haber alcanzado ya anteriormente un contrato de interinidad se había garantizado su empleo hasta la cobertura del puesto. Es decir, en estos momentos el Tribunal equiparaba plenamente el régimen jurídico del “indefinido no fijo” al del interino por vacante, como ya se vio anteriormente.

Sin embargo, esta resolución se dictó con un voto particular, que fue apoyado por cinco de los trece Magistrados que componían el Pleno de la Sala. Estos Magistrados defendían la línea jurisprudencial creada por la STS de 18 de marzo de 1991 (Roj. 16623/1991), señalando que la STS de 7 de octubre de 1996 (Roj. 5360/1996) no había rectificado la doctrina creada por la primera, sino que había apoyado su decisión en sus criterios y lo único que había hecho era llevar a cabo una cierta modulación de aquella.

Recordaban, además, que las Leyes de Presupuestos Generales del Estado habían dispuesto que la contratación de personal laboral tenía que respetar los artículos 15 y 17 del ET y que, por tanto, tendrían que cumplirse los requisitos y formalidades que la legislación laboral establecía para ese tipo de contratos. Añadían, además, estas leyes, que los Departamentos, Organismos o Entidades debían evitar incumplir las obligaciones de las que pudieran surgir derechos de permanencia para los trabajadores contratados. Por último, preveían que este tipo de incumplimientos podrían determinar la exigencia de responsabilidades. Por todo esto, estos Magistrados consideraron que, al hablar de derechos de permanencia y de responsabilidades, el legislador entendía que en estos casos debía adquirirse la fijeza; y que, por tanto, no existía en estos contratos una causa lícita para su extinción por la provisión de la plaza.

⁴⁸ Nótese que se obvia la amortización de la plaza como causa de extinción.

Adicionalmente, consideraban que, aunque la STS de 7 de octubre de 1996 (Roj. 5360/1996) realizaba una distinción entre personal laboral fijo y contratado por tiempo indefinido, esta distinción no era “digna de ser tenida en cuenta”, debido a dos motivos.

En primer lugar, porque en el ámbito del Derecho del Trabajo ambos términos siempre habían sido equivalentes. De hecho, la distinción anteriormente referida no se encontraba recogida en ninguna parte del ordenamiento, e incluso existían múltiples previsiones legales que aducían indistintamente a ambas denominaciones, además de la propia jurisprudencia del TS, que hasta el año 1996 no hacía distinción alguna.

En segundo lugar, porque ni la citada sentencia ni las posteriores que siguieron ese mismo criterio, habían explicado la razón de esta distinción. Era cierto que podía llegar a intuirse, de la redacción del pronunciamiento, que dicha diferenciación obedecía a que el trabajador indefinido no estaba adscrito formalmente a una plaza en la plantilla. Sin embargo, en opinión de estos Magistrados, esto constituía un planteamiento muy desafortunado, ya que, la adscripción formal a una plaza no podía alterar la naturaleza jurídica de un contrato de trabajo ni impedir que, si este contrato incumplía las normas del artículo 15 del ET, el trabajador adquiriese la condición de fijo. Por tanto, no era relevante si el empleado estaba adscrito o no a un determinado puesto, sino que lo relevante era que se había estipulado una causa de temporalidad que no se había producido, por lo que la relación laboral no se podía extinguir de manera plenamente lícita.

En conclusión, los Magistrados disidentes dijeron no reconocer la existencia de una separación entre trabajadores fijos e indefinidos. Al entender ambos conceptos como equivalentes, consideraban incomprensible que se pudiera calificar como indefinida una relación laboral que presentaba las características propias de una relación de interinidad por vacante. Por ende, propugnaban la necesidad de considerar a tales trabajadores como fijos.

Lo cierto es que esta sentencia ha suscitado una fuerte controversia que aún sigue vigente. Arufe Varela (2015)⁴⁹ sostiene que supuso una auténtica legalización del fraude de ley, al dar carta de naturaleza a una situación creada por un doble incumplimiento por parte de la Administración: de un lado, de los principios constitucionales de acceso al empleo público y, de otro lado, del principio de causalidad que rige la contratación temporal. Además, afirma que el reconocimiento de esta figura se produjo por poner al mismo nivel un interés privado de los trabajadores irregularmente contratados y un interés general como es el de la igualdad en el acceso al empleo público, cuando resulta obvio que este último debería haber

⁴⁹ ARUFE VARELA, A., “Los trabajadores indefinidos no fijos al servicio de las administraciones públicas: una anomalía legal y jurisprudencial”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 40, 2015, págs. 84-110.

prevalecido. En cambio, Desdentado Bonete (2018)⁵⁰, que fue el propio ponente de la referida sentencia seminal de 1998, se defiende de las opiniones críticas afirmando que se trataba de una “solución de equilibrio” que atemperaba dos normas en conflicto, en la medida en la que no suponía ni una nulidad absoluta del contrato de trabajo, ni el “efecto laboral ordinario” consistente en la adquisición de fijeza.

A nuestro juicio, a pesar de que la situación que origina el nacimiento de esta figura sea un comportamiento fraudulento de la Administración y de que se trate una auténtica invención, pues no existía en el ordenamiento jurídico previsión alguna en que fundamentar tal distinción, lo cierto es que la solución otorgada hasta este punto por el alto Tribunal fue la acertada, ya que, sin perjuicio de la necesidad de establecer responsabilidades disciplinarias para los artífices de estas irregularidades, cualquier otra solución habría sido especialmente gravosa para alguna de las partes implicadas.

Dejar la vía abierta a la entrada de personal fijo en las Administraciones Públicas, al margen de los procedimientos establecidos para el acceso al empleo público, máxime a sabiendas de que en algunos de estos casos estos trabajadores son partícipes y beneficiarios de la situación de irregularidad, supondría *de facto* dar cabida al nepotismo como criterio de selección del personal de las Administraciones Públicas, con la eminente lesión del derecho de igualdad de los ciudadanos que ello supondría, e incluso, con el posible perjuicio en el funcionamiento de la propia Administración que se podría producir, al no seleccionarse el personal por razones de mérito y capacidad, acreditadas mediante el correspondiente proceso selectivo.

Sin embargo, sostener sin más la nulidad absoluta de estos contratos o, incluso, mantenerlos en la situación de temporalidad propiamente dicha (solución menos gravosa, pero no por ello inocua), supondría dejar de lado el interés, más que particular, social de los trabajadores afectados. Pues estos han sido sometidos, muchos de ellos durante años, a una temporalidad injustificada y debida a una práctica de la Administración bastante alejada de la legalidad que en cuya actuación cabría esperar. Aunque no por ello resulta menos llamativo el hecho de que no se haya formulado ningún voto particular que, en defensa de los principios de acceso al empleo público, hubiese propugnado la imposibilidad de declarar a tales trabajadores como indefinidos. Aún más, si cabe, teniendo en cuenta que este ha sido el criterio adoptado años después por la Sala III en los supuestos (relativos a funcionarios) que ante ella se han planteado [SSTS de 26 de diciembre de 2018 (Roj. 3250/2018 y 3251/2018)]. Esto evidencia, la postura tuitiva con el trabajador que impera en la jurisdicción social, en

⁵⁰ DESDENTADO BONETE, A., “Los indefinidos no fijos: ¿una historia interminable o una historia terminada?”, *Revista de Información Laboral*, nº 10, 2018, págs. 17-45.

contraposición, con la defensa de los intereses de la Administración que predomina en la jurisdicción contencioso-administrativa.

3.3.- EL SOMETIMIENTO A CONDICIÓN RESOLUTORIA

La falta de una regulación legal de la figura no ayudaba, e hizo que el TS tuviera que configurar progresivamente su régimen extintivo, subsumiéndolo dentro de alguno de los supuestos del artículo 49 del ET. Como ya se ha expuesto, las primeras SSTs hablaban de la cobertura del puesto⁵¹ como una forma de extinción del contrato de trabajo “indefinido no fijo”. Sin embargo, seguía planteándose la cuestión de determinar qué fórmula legal habría de emplearse para llevar a cabo la extinción en estos casos.

La respuesta a esta pregunta se dio en la STS de 27 de mayo de 2002 (Roj. 9166/2002), también del Pleno, en la que se afirmaba que la ocupación definitiva de la plaza mediante el procedimiento reglamentario generaba una causa de extinción del contrato “indefinido no fijo” que había de subsumirse dentro de las recogidas en el artículo 49. 1. b) del ET de 1995, es decir, como una causa válidamente consignada en el contrato.

Esto se debía a que cuando una sentencia judicial firme aplicaba la doctrina del contrato de trabajo “indefinido no fijo”, se producía la nulidad parcial del contrato aparentemente temporal, por contravenir el artículo 15 del ET. Como consecuencia de esto, se dejaba ineficaz la cláusula de temporalidad contenida en dicho contrato, al tiempo que se sustituía por otra cláusula extintiva, consistente en la cobertura reglamentaria de la plaza.

De esta forma, quedaba configurado el contrato “indefinido no fijo” como un contrato sometido a condición resolutoria, y las consecuencias prácticas de esta doctrina serían las siguientes. De un lado, al quedar el contrato extinguido por una causa válidamente consignada en el mismo, el trabajador veía su relación laboral terminada sin derecho a indemnización. De otro lado, la Administración Pública no tenía que acudir al procedimiento del despido objetivo (arts. 52 y 53 ET) para llevar a cabo la ruptura del vínculo contractual por la cobertura reglamentaria de la plaza ocupada por el trabajador “indefinido no fijo”. Por tanto, el régimen del trabajador “indefinido no fijo” seguía asimilado al del interino por vacante y, en este sentido, llegaba incluso a pronunciarse la citada sentencia en los siguientes términos: “no puede producir preocupación jurídica equiparar la extinción de estos contratos con la de los interinos por vacante, porque la justificación de la existencia de unos y de otros responde a una misma causa y necesidad”.

⁵¹ Obviando la amortización de la plaza, algo de lo que posteriormente habrán de ocuparse.

Sin embargo, es necesario señalar que esta sentencia también fue dictada con un voto particular, que tuvo el apoyo de tres de los Magistrados de la Sala. Estos Magistrados consideraban que la extinción de la relación laboral indefinida por la cobertura de la plaza no era una causa válidamente consignada en el contrato, si no una causa “consignada en la Ley”. De esta forma, aunque hubiera “que hacerla valer”, no debía hacerse a través del 49. 1. b) del ET, el cual, se refería a los pactos extintivos o condiciones resolutorias lícitos que, por voluntad de las partes, fueran incluidos en el contrato. Pues, de hacerlo de este modo, se estaría desvirtuando “el concepto de condición como elemento accidental del contrato y las obligaciones que tiene[n] su origen en la autonomía de voluntad (art. 1113 y siguientes del Código Civil)”.

Por todo esto, sostenían que lo más adecuado era incluir esta causa de extinción dentro del artículo 49. 1. i) del ET, es decir, que debía entenderse como un despido objetivo; en base a dos argumentos. En primer lugar, al hecho de que dicha modalidad de despido podía ser utilizada por las Administraciones Públicas cuando concurrieran causas organizativas, lo cual podía aplicarse a estos casos. En segundo lugar, porque la equidad aconsejaba que estos trabajadores gozaran de una indemnización⁵², pues si eran trabajadores indefinidos, no resultaba coherente negarles cualquier indemnización en caso de cese, asimilando las consecuencias de la extinción de su contrato a las del cese de los trabajadores interinos. De hecho, esto los situaba en una posición peor que la de los trabajadores temporales contratados para obra o servicio determinado, que perciben la indemnización prevista en el artículo 49. 1. c) del ET⁵³ cuando su contrato se extingue como consecuencia de la finalización de la obra o el servicio para el que fueron contratados.

A nuestro parecer, este voto particular resulta acertado, pues muestra la existencia de dos fallas en el posicionamiento del alto Tribunal. Por un lado, la extinción por la cobertura de la plaza no parece una causa de extinción fruto de la voluntad de las partes, sino que viene impuesta por imperativo legal. Por otro lado, la extinción de una relación laboral indefinida sin derecho a indemnización alguna, además de ser un contrasentido en sí mismo, supone un agravio comparativo con los trabajadores temporales por obra o servicio determinado, que sí tienen reconocido este derecho⁵⁴.

⁵² La indemnización por despido objetivo era, y sigue siendo, de acuerdo con el artículo 53. 1. b) ET, de veinte días de salario por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades.

⁵³ Consistente, por aquel entonces, en el pago de ocho días de salario por cada año de servicio. Actualmente, es de doce días de salario por cada año de servicio.

⁵⁴ De hecho, años después, el propio Tribunal Supremo adoptará como criterio doctrinal en la STS de 28 de marzo de 2017 (Roj. 1414/2017) una solución muy parecida a la expuesta en este voto particular.

3.4.- EL RECONOCIMIENTO LEGAL

El nacimiento de esta figura por la vía judicial no tuvo su reflejo en un cambio legislativo, al menos en un primer momento⁵⁵. Sin embargo, el silencio del legislador se rompe por primera vez con la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, la cual, en su artículo 12, al modificar el ET de 1995, dio una nueva redacción a la disposición adicional 15ª de este último⁵⁶, cuyo tenor literal es el siguiente: “lo dispuesto en el artículo 15.5 de esta Ley [que recoge la adquisición de fijeza en los supuestos de sucesión de contratos temporales] 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”⁵⁷.

Según De Heredia Ruiz (2017)⁵⁸, este reconocimiento resultó ser de especial importancia, pues puso de manifiesto que la consideración como “indefinido no fijo” no estaba vinculada exclusivamente a la contratación temporal irregular, sino que también podía darse como consecuencia de la sucesión de contratos temporales lícitos. En nuestra opinión, a pesar de su limitado alcance, pues se refiere exclusivamente al encadenamiento de contratos de duración determinada, y de que no formula expresamente el término “indefinido no fijo”, supone la más importante manifestación de reconocimiento por parte del legislador hasta el Real Decreto-ley 14/2021 y la Ley 20/2021. Por un lado, porque resulta evidente que, en este precepto, el ánimo del legislador es el de entrar a regular la figura del trabajador “indefinido no fijo”⁵⁹ (aunque sea de forma limitada) y no tenemos que deducir de sus palabras la existencia de una referencia más o menos tácita a su figura⁶⁰. Por otro lado, porque se ocupa del núcleo de la relación jurídica⁶¹, y no de otros aspectos colaterales⁶².

Tras esto, en el año 2007, con la aprobación del primer EBEP se realizó una importante distinción dentro del personal laboral al servicio de la Administración entre fijos, indefinidos y

⁵⁵ Aunque puede ser en cierto modo comprensible que, en un principio, el legislador mostrase cierta resistencia a proporcionar efectos lícitos y un régimen jurídico a una situación originada por un incumplimiento administrativo; a nuestro juicio, esta falta de respuesta contribuyó a agravar los problemas que planteaba esta figura.

⁵⁶ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “La jurisprudencia reciente sobre el trabajador «indefinido no fijo de plantilla»”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 47, 2018, págs. 88-99.

⁵⁷ Nótese que, de nuevo, nada dice acerca de la amortización de la plaza.

⁵⁸ DE HEREDIA RUIZ, I. B., “Indefinidos no fijos: naturaleza jurídica, reconocimiento y extinción”, *IUSLabor*, nº 3, 2017, págs. 160-190.

⁵⁹ Algo que no ocurre en los artículos 8. 2 y 11. 1 del EBEP.

⁶⁰ Como ocurre en la derogada Disposición Adicional 16ª (en sus orígenes, 20ª) del EBEP.

⁶¹ En los artículos 8. 2 y 11.1 del EBEP se desentiende de ello.

⁶² Como ocurre en la derogada Disposición Adicional 16ª (en sus orígenes, 20ª) del EBEP o en la disposición Adicional 34ª de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de 2017 y 2018.

temporales (arts. 8. 2 y 11. 1), que aún se mantiene en el vigente EBEP de 2015⁶³. Sin embargo, la causa de esta previsión no era crear un tercer género entre trabajadores fijos y temporales, si no otra bien distinta, pues fue configurada para recoger el caso específico de los profesores de religión⁶⁴. De hecho, tal referencia, ni siquiera se encontraba en el texto original del Proyecto, sino que fue debida a las enmiendas núm. 33 y 36 propuestas por el Grupo Parlamentario de Senadores Nacionalistas Vascos⁶⁵.

Este precepto es uno de los que mayor debate han generado, pues los pronunciamientos del TS oscilan entre prevalecer el ánimo del legislador⁶⁶ o el tenor literal de la Ley⁶⁷. Sin embargo, a nuestro parecer, la interpretación de la Ley más acertada es, por razones de seguridad jurídica, la objetiva. Es decir, aquella que pasa por entender que los trabajadores “indefinidos no fijos” están incluidos en dicho precepto, pues el legislador, a pesar de la voluntad que pudiera tener, no ha introducido en la categoría límite alguno que los excluyera. En este sentido, es preciso recordar lo que afirma la STC de 29 de julio de 1986 (Roj. 108/1986): “ha de tenerse en cuenta que los debates parlamentarios no son el elemento hermenéutico principal. No sólo no los menciona directamente el art. 3.1 del Código Civil, sino que éste otorga prioridad al espíritu y finalidad de las normas que, una vez aprobadas y publicadas, cobran vida propia y se objetivan”. De forma que, como añade posteriormente, la “*mens legis*” constituye el “factor interpretativo prioritario sobre la *mens legislatoris*”.

A raíz de estas reformas, los pronunciamientos del TS que se siguieron parecían ir progresivamente alejando el régimen de los trabajadores “indefinidos no fijos” del de los interinos por vacante⁶⁸. Esta nueva línea jurisprudencial apareció, por primera vez, con la STS de 16 de septiembre de 2009 (Roj. 6417/2009), que llegaba a afirmar que el contrato de interinidad se circunscribía “a la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva” y que estaba “sujeto a la exigencia de identificación del puesto de trabajo cuya cobertura se ha de producir mediante el proceso de

⁶³ Véase epígrafe 1.

⁶⁴ SELMA PENALVA, A., “El trabajador «indefinido no fijo» en la Administración Pública. Cuestiones controvertidas y problemas prácticos suscitados en torno a esta figura”, Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica, nº 11, 2014, págs. 75-103, explica que estos trabajadores son indefinidos y no fijos porque, al estar sometido su nombramiento a la propuesta de la jerarquía eclesiástica, acceden al empleo público al margen de los procedimientos de selección del artículo 61 del EBEP.

Además, la pérdida de la idoneidad otorgada por la confesión religiosa constituye una causa de separación, siempre que esta provenga de motivos estrictamente religiosos y no vulnere su derecho a la intimidad personal y familiar [STS de 20 de julio de 2021 (ROJ. 3145/2021)]. Actualmente, su régimen jurídico se recoge en el Real Decreto 696/2007, de 1 de junio, por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión prevista en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

⁶⁵ Boletín Oficial de las Cortes Generales. Senado, 21 de febrero de 2007, Serie II, núm. 85 (d), pp. 55-56.

⁶⁶ V. gr. STS de 22 de julio de 2013 (Roj. 5057/2013).

⁶⁷ V. gr. STS de 28 de marzo de 2017 (Roj. 1414/2017).

⁶⁸ En parte, precisamente, por haber dado carta de naturaleza el recién creado EBEP de 2007 a esta figura, en lo que parecía ser un mandato para configurar un régimen jurídico propio, diferenciado del de los interinos por vacante al que hasta entonces se encontraba asimilado.

selección o promoción [...], coincidiendo su duración [...] con la del proceso”, de forma que la identificación del puesto constituía, al mismo tiempo, el requisito esencial de este tipo de contratos y lo que lo diferenciaba del “indefinido no fijo”, pues estos, venían “prestando sus servicios sin causa de temporalidad alguna, sin vinculación directa con vacante concreta” y sin estar, por tanto, “ligados estrictamente a un proceso de cobertura”.

Este pronunciamiento parecía adelantar una nueva línea doctrinal futura que determinase que el transcurso del plazo previsto para efectuar el proceso de selección sin que la cobertura de la plaza se llegase a producir y, la amortización de esta, no podían constituir causas lícitas de extinción del contrato “indefinido no fijo”, al contrario de lo que sucede con el interno por vacante. Sería necesario, por tanto, en el caso del “indefinido no fijo”, proceder a la cobertura reglamentaria de la plaza para que se pudiese producir la extinción por una causa válida⁶⁹.

Como consecuencia de esto, para amortizar la plaza ocupada por un trabajador “indefinido no fijo” se habría de acudir a las vías de los artículos 51 y 52 del ET⁷⁰ y, por ende, abonar la indemnización prevista para tales casos⁷¹. De hecho, en varias sentencias posteriores [SSTS de 3 de julio de 2012 (Roj. 5928/2012 y 5932/2012) y de 8 de julio de 2012 (Roj. 5663/2012)], el TS acudió a la vía del artículo 51 del ET (que recoge el despido colectivo) para extinguir varios contratos “indefinidos no fijos” por estos motivos.

3.5.- LA AMORTIZACIÓN DE LA PLAZA

Durante todos estos años, el TS no había tenido que pronunciarse aún acerca de la extinción individual de la relación laboral “indefinida no fija” como consecuencia de la amortización de la plaza, sin embargo, finalmente hubo de hacerlo en la STS de 22 de julio de 2013 (Roj. 5057/2013), con un resultado radicalmente distinto al que se adelantaba en el apartado anterior.

En esta Sentencia, la Sala de lo Social del TS, constituida en Pleno, determinó que la desaparición de la plaza por su amortización constituía, al igual que su cobertura reglamentaria, una causa lícita de extinción del contrato “indefinido no fijo”, en base al artículo 1.117 del CC⁷² y al artículo 49. 1. b) del ET. Señalando, a tal efecto, que la amortización no actuaba de forma indirecta generando una causa objetiva que justificase el despido, sino que actuaba directamente sobre la vigencia del contrato, al hacer imposible el cumplimiento de su condición resolutoria, es decir, la cobertura reglamentaria de la plaza.

⁶⁹ AGUSTÍ JULIÀ, J., “La evolución – procelosa e inacabada – de la jurisprudencia en la extinción contractual del trabajador indefinido no fijo”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, nº 37, 2015, págs. 275-300.

⁷⁰ Al igual que para el caso de los trabajadores indefinidos *ab initio*, es decir, los profesores de religión.

⁷¹ Esta indemnización era, y sigue siendo, de acuerdo con el artículo 53. 1. b) ET, de veinte días de salario por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades.

⁷² “La condición de que ocurra algún suceso en un tiempo determinado extinguirá la obligación desde que [...] fuera ya indudable que el acontecimiento no tendrá lugar”.

Para justificar su posición, el TS adujo la analogía entre el trabajador “indefinido no fijo” y el trabajador interino, expuesta en la STS de 27 de mayo de 2002 (Roj. 9166/2002) antes vista. Esta asimilación le llevó a concluir que, como en numerosos de sus pronunciamientos anteriores⁷³ ya se había decantado en favor de que la extinción del contrato de interinidad se podía producir directamente por la vía del artículo 49. 1. b) del ET en caso de amortización, dicha doctrina también debía aplicarse a la relación laboral “indefinida no fija”. La fundamentación de esta doctrina se basaba en que los contratos de interinidad (ahora también, los “indefinidos no fijos”) no limitaban las facultades de las que disponía la Administración para llevar a cabo modificación y supresión de puestos de trabajo, por lo que, la supresión de la plaza constituía una causa justa de extinción del contrato.

Aducía también la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada, pero para afirmar que ni la cláusula 4ª (antidiscriminación) ni la 5ª (antiabusos) del Acuerdo marco se estaban vulnerando por considerar la amortización como una causa válida de extinción del contrato, ya que, el propio reconocimiento del trabajador como “indefinido no fijo” ya constituía por si mismo un medio de prevención y reacción contra el abuso de la contratación temporal por parte de la Administración Pública, al mismo tiempo que, la única particularidad que suponía esta solución con respecto a los trabajadores del sector privado, estaba justificada en el respeto de los principios de acceso al empleo público.

El TS llegaba incluso a afirmar, literalmente, que en la situación del reconocido como “indefinido no fijo” no había “ni abusos, ni sucesión de contratos, ya que se está en una situación estable, a la que además el trabajador puede poner fin pidiendo la convocatoria de la vacante”. De hecho, sostenía que la culpa de esta situación no solo recaía en la Administración, sino también en el “aquietamiento” de lo propios trabajadores que decidían no pedir la convocatoria para evitar la concurrencia de terceros. Estas últimas consideraciones son, a nuestro juicio, algo oportunistas, pues parecen hacer responsable al propio trabajador por permitir que la Administración lo mantenga contratado irregularmente, instándolo a que solicite la convocatoria de la plaza. Por ello, creemos que esto está algo alejado de la realidad, pues supone exigir al trabajador que actúe en contra de sus intereses, poniendo en riesgo su puesto de trabajo al someterse voluntariamente a un proceso selectivo.

Pese a esto, el TS reconoció que sería conveniente conceder a estos trabajadores la indemnización del artículo 49. 1. c) del ET⁷⁴, en aras de evitar un agravio comparativo con

⁷³ V. gr. SSTS de 8 de junio de 2011 (Roj. 5073/2011) y de 27 de febrero de 2013 (Roj. 1100/2013).

⁷⁴ Consistente, por aquel entonces, en el pago de ocho días de salario, por cada año de servicio. Actualmente, de doce días de salario, por cada año de servicio.

respecto a los trabajadores temporales. Sin embargo, determinó que esta indemnización no podía ser reconocida en el presente asunto por no haberla solicitado la parte demandante, algo que, a nuestro parecer, contraviene el principio de “quien pide lo más, pide lo menos”.

De esta forma, se había creado una doble situación para los supuestos de extinción del contrato de trabajo “indefinido no fijo”⁷⁵. Por un lado, en caso de cobertura de la plaza, se asimilaba su régimen extintivo al de los interinos por vacante y, por ende, el contrato se extinguía sin indemnización alguna. Por otro lado, en caso de amortización de la plaza, no había asimilación, por lo que se reconocía la misma indemnización que para el resto de los contratos temporales.

Sin embargo, esta Sentencia fue dictada con un voto particular de seis de los Magistrados de la Sala. Este voto particular va desmontando de manera dialéctica y, a nuestro parecer, con bastante acierto, los argumentos esgrimidos por el TS en su pronunciamiento. De hecho, en opinión de De Sande Pérez-Bedmar (2014)⁷⁶, logra dar con una solución más adecuada, al ser capaz de amoldar la doctrina jurisprudencial del contrato “indefinido no fijo” a la evolución legislativa.

Estos Magistrados consideraban que era algo evidente que, en un caso como este, en el que una trabajadora llevaba prestando sus servicios a una Administración Pública durante casi veinte años y se había visto privada de su empleo en medio de una terrible crisis económica, cabría esperar que esta pudiese obtener al menos indemnización acorde con los servicios prestados. De lo contrario, se estaría adoptando una postura contraria a los principios de un Estado social de derecho, proclamados en el artículo 1 de la CE, en la Carta Social Europea y en el Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo.

Sostenían, además, que la disposición adicional 15ª del ET, en su aparente referencia a los trabajadores “indefinidos no fijos”, no mencionaba en ningún momento la amortización de la plaza como causa de extinción del contrato⁷⁷, por lo que no podía mantenerse que esta fuera una causa lícita de extinción.

También consideraron necesario justificar la distinción de los trabajadores “indefinidos no fijos” de los interinos por vacante, y para ello decidieron citar el razonamiento empleado para efectuar tal distinción en la ya vista STS de 16 de septiembre de 2009 (Roj. 6417/2009).

⁷⁵ ROMERO BURILLO, A. M., “El régimen extintivo del contrato del trabajador indefinido no fijo de plantilla”, *Actualidad Laboral*, nº 6, 2014.

⁷⁶ DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, M., “La extinción del contrato indefinido no fijo fundada en la amortización de plazas en las Administraciones Públicas. Comentario a la STS (4ª) de 22 de julio de 2013 (Recurso nº: 1380/2012) y a su proyección sobre la STS de 23 de octubre de 2013 (Recurso nº: 804/2013) y siguientes”, *Revista de Información Laboral*, nº 4, 2014, págs. 234-261.

⁷⁷ Véase el apartado anterior.

De todo esto se deducía, que al contrario de lo que ocurría con el trabajador interino, el transcurso del plazo para la cobertura del puesto y la amortización de la plaza no ocasionaban la extinción del contrato de trabajo “indefinido no fijo” de forma automática, sino que para que se produjera tal consecuencia, era necesario que dicha plaza fuera cubierta reglamentariamente.

Por tanto, la extinción de la relación laboral “indefinida no fija” como consecuencia de la amortización de la plaza debía articularse necesariamente como despido por causas de empresa (arts. 49. 1. i), 51 y 52 c) ET), pues dichos preceptos eran igualmente aplicables a la Administración Pública empleadora, al no contravenir ningún principio de acceso al empleo público. De esta forma, si concurriese una causa debidamente justificada, la Administración podría llevar a cabo la amortización de las plazas y la extinción de los contratos de los trabajadores que las ocupasen, si bien, junto con esto, debería indemnizar a estos trabajadores en la cuantía establecida en el artículo 53. 1. b) del ET, de veinte días de salario por año de servicio, hasta un máximo de doce mensualidades.

De lo contrario, si se permitiese que la Administración amortizase dichas plazas sin indemnización alguna, se “derogarían *de facto* la regulación laboral de los contratos temporales en el seno de las Administraciones Públicas”, ya que la Administración Pública podría acudir a cualquier modalidad contractual y extinguirla sin indemnización, aunque hubiese cometido irregularidades, simplemente reconociendo el carácter irregular del contrato, declarando al trabajador como indefinido no fijo y, posteriormente, amortizando la plaza.

Junto con esto, también mantenían, en contraposición con la mayoría de la Sala, una interpretación objetiva de los artículos 8. 2 y 11. 1 del de EBEP⁷⁸. Defendiendo, por tanto, que aunque la distinción entre trabajadores fijos e indefinidos estuviera ideada para referirse a los profesores de religión, dicha expresión no encontraba “el límite de la dimensión del colectivo al que se quiso referir”, por lo que, esta debía referirse necesariamente a toda clase de indefinidos.

Esta interpretación les permitía argumentar que extinguir una relación laboral “indefinida no fija” sin indemnización, supondría transgredir el principio de no discriminación, contenido en la cláusula 4ª del referido Acuerdo marco. En este caso, por establecer una discriminación entre los trabajadores fijos *ab initio*⁷⁹ y los “indefinidos no fijos”.

⁷⁸ Véase el apartado anterior.

⁷⁹ Los profesores de religión.

En adición a lo anterior, adujeron a la doctrina fijada por las SSTJUE de 4 de julio de 2006, “Adeneler y otros”, C-212/04, (Roj. 443/2006)⁸⁰ y de 7 de septiembre de 2006, “Marrosu y Sardino”, C-53/04 (Roj. 517/2006) y “Vassallo”, C-180/04 (Roj. 518/2006)⁸¹.” Debido a esta, resultaba necesario establecer alguna sanción a la utilización abusiva de los contratos temporales por la Administración Pública, para lo cual, el despido objetivo por causas organizativas del artículo 52 c) del ET con derecho a la indemnización del artículo 53. 1. b) del ET⁸² constituía, a juicio de estos Magistrados, “una medida alternativa, equivalente y efectiva a la prohibición de convertir los contratos temporales en indefinidos fijos en el sector público”⁸³.

Por último, los Magistrados disidentes argumentaron que el envío a una posterior acción indemnizatoria, además de constituir una dilación innecesaria, contravenía el derecho a la tutela judicial efectiva del artículo 24.1 de la CE. De hecho, tras este pronunciamiento, la STS de 14 de octubre de 2013 (Roj. 5840/2013) reconoció, en un supuesto de amortización de la plaza, la indemnización del artículo 49. 1. c) del ET⁸⁴, afirmando que no era necesario que el trabajador incluyera en el *petitum* el reconocimiento de esta indemnización.

3.6.- EL SOMETIMIENTO A TÉRMINO

Posteriormente, se debe señalar que fue, paradójicamente, la entrada en vigor de un cambio legislativo, con la peculiaridad que esto supone, habida cuenta de que la Ley jamás se ocupó de entrar a regular esta figura, más que superficialmente, lo que motivó un cambio en la doctrina del TS a este respecto.

El Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en su disposición adicional 2ª, al crear una disposición adicional 20ª para el ET de 1995⁸⁵, pretendía extender a la Administración la posibilidad de efectuar despidos objetivos aduciendo a causas económicas, algo que hasta entonces era cuestionable, pues podía entenderse que la naturaleza de esta le impedía su quiebra presupuestaria. El motivo por el que se configuraba esta norma era la necesidad de recortar gastos para hacer frente a la fuerte crisis económica por la que pasaba el país, sobre todo, en las Entidades Locales, de

⁸⁰ “Un[a] norma estatal que prohíbe, en el sector público, la transformación de los contratos temporales en indefinidos sin ninguna medida alternativa que evite y sancione la utilización abusiva de dicho[s] contratos, vulnera el efecto útil de la directiva 1999/70/CE”.

⁸¹ “Una norma estatal que prohíbe en el sector público, la transformación de los contratos temporales en indefinidos con una medida alternativa de compensación económica que evite y sancione la utilización abusiva de contratos temporales, cumple el efecto útil de la directiva 1999/70/CE”.

⁸² De veinte días de salario por cada año de servicio, hasta un máximo de doce mensualidades.

⁸³ A este respecto hay que añadir que, aunque el voto mayoritario no reconoció, en ese momento, la influencia de esta jurisprudencia comunitaria, sí que lo haría posteriormente, en la STS de 25 de noviembre de 2013 (Roj. 5843/2013).

⁸⁴ Consistente en el pago de doce días de salario, por cada año de servicio.

⁸⁵ Posteriormente, se convertiría en la disposición adicional 16ª del ET de 2015.

entre las cuales, muchas de ellas se encontraban en situación de insuficiencia presupuestaria⁸⁶.

De esta forma, se establecía que el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (causas de empresa), se llevaría a cabo en las Administraciones Públicas, conforme a lo dispuesto los artículos 51 y 52 c) del ET, y que, concretamente, se entenderían como causas económicas cuando se produjese una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación del servicio público correspondiente, es decir, la insuficiencia había de referirse al servicio concreto, no al Ente Público, durante tres trimestres consecutivos. Además de esto, esta disposición contaba con un tercer párrafo que establecía lo siguiente: “tendrá prioridad de permanencia el personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto, cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior”. De esto se derivan tres consecuencias fundamentales⁸⁷.

En primer lugar, parecía estar reconociéndose, tácitamente, la existencia de un personal laboral fijo en la Administración que no había superado tales procedimientos de ingreso y, por tanto, se estaba haciendo referencia indirectamente a la figura del trabajador “indefinido no fijo”.

En segundo lugar, aunque parecía que se configuraba una especie de prioridad de extinción de los contratos “indefinidos no fijos” cuando se dieran estas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la previsión final de la norma (“cuando así lo establezcan los entes, organismos y entidades a que se refiere el párrafo anterior”) atribuía al Ente Público la decisión de otorgarles o no dicha prioridad, con la consiguiente inseguridad jurídica y posible vulneración de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Por último, hasta ese momento, el TS había permitido, en aquellos supuestos en los que se encontraba ante la insuficiencia económica del Ente Público, *de facto*, extinguir la relación laboral por medio de la amortización de la plaza; lo que constituía una forma “particular e impropia” de extinción del contrato por causas económicas, pero sin indemnización, al entenderse comprendida dentro del citado artículo 49. 1. b del ET. Sin embargo, con la nueva regulación, este tipo de causas tenían que incluirse dentro de los supuestos de despidos objetivos o colectivos (en función de los afectados), lo que habría de conllevar una

⁸⁶ SELMA PENALVA, A., “El trabajador «indefinido no fijo» en la Administración Pública. Cuestiones controvertidas y problemas prácticos suscitados en torno a esta figura”, *Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica*, nº 11, 2014, págs. 75-103.

⁸⁷ *Ibidem*.

indemnización de veinte días de salario por año de servicio, hasta un máximo de doce mensualidades (art. 53. 1. b) ET).

La STS de 24 de junio de 2014 (Roj. 3081/2014), dictada también por el Pleno de la Sala, trajo consigo este nuevo “viraje” en la doctrina jurisprudencial del alto Tribunal. A pesar de que traía por causa una demanda por despido colectivo interpuesta por trabajadores interinos por vacante como consecuencia de una amortización “colectiva”, el TS no solo se ocupó de esto, sino también de las consecuencias en relación con los trabajadores “indefinidos no fijos”, así como de los casos en que tuvieran lugar amortizaciones “individuales”. Según el alto Tribunal, la nueva Disposición Adicional 20ª del ET de 1995 obligaba a rectificar la doctrina defendida por la Sala hasta ese momento, como ya hemos adelantado. Esta disposición, al otorgar una prioridad de permanencia a los trabajadores fijos, resultaba de evidente aplicación a los trabajadores “indefinidos no fijos”. Si bien, su aplicación a los interinos por vacante, resultaba más dudosa.

Para resolver esta cuestión el Tribunal trató de determinar la naturaleza jurídica del contrato de interinidad por vacante, extrayendo una conclusión muy distinta de la que hasta entonces venía sosteniendo, pues consideró que se trataba de un contrato sometido a término indeterminado y no a condición resolutoria, como anteriormente había mantenido. Llega a afirmar, incluso, que, de existir esa condición resolutoria sería nula, pues supondría dejar al arbitrio de una de las partes (la Administración) la finalización del contrato. De esta forma, estos contratos finalizaban con la cobertura reglamentaria que necesariamente había de cumplirse, no constituyendo esto condición alguna que pudiese o no ocurrir, de manera que la amortización de la plaza antes del término constituía una extinción como consecuencia de una decisión empresarial⁸⁸.

Además, estos trabajadores debían ser cuantificables también en la eventual calificación del despido como colectivo (art. 51. 1 ET), pues, aunque el penúltimo párrafo del citado precepto excluye a los contratos temporales del artículo 49. 1. c) ET, solo lo hace respecto de los que finalizan por la llegada del término pactado. Por ende, aquellos que se extinguen antes del término, como sucede en los casos de amortización de las plazas, deben ser cuantificados.

De esta forma, el Tribunal dictaminó que amortización de la plaza ocupada por el trabajador “indefinido no fijo” o interino por vacante, obliga a acudir al procedimiento de los artículos 51 y 52 c) del ET, previsto para el despido colectivo y objetivo, respectivamente.

Por tanto, se pueden extraer dos conclusiones de la citada sentencia. En primer lugar, el régimen jurídico del trabajador “indefinido no fijo” volvía a estar plenamente asimilado con el

⁸⁸ Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

del interino por vacante⁸⁹. Sin embargo, la naturaleza de ambos contratos (aunque asimilada) se ve modificada, pasando de ser contratos sometidos a condición resolutoria, a considerarse contratos sujetos a término indeterminado. En segundo lugar y, como consecuencia de lo anterior, la amortización de la plaza ocupada por estos trabajadores ha quedado configurada, desde entonces y hasta la actualidad, como un supuesto en que debe acudir al despido objetivo (o colectivo) para poder poner fin a la relación contractual, lo que lleva aparejado la indemnización de veinte días de salario por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades (art. 53. 1. b) ET).

A nuestro juicio, esta nueva doctrina es positiva, en el sentido de que supone un avance en la tutela de los intereses de estos trabajadores, permitiendo que les sea reconocida una indemnización más adecuada en los casos en que la Administración Pública decide amortizar su plaza. Sin embargo, no nos parece del todo adecuada la calificación jurídica que otorga al “indefinido no fijo”⁹⁰, considerándolo como un contrato sometido a término y afirmando que nos encontramos “ante un contrato temporal de duración indeterminada [,] pero en el que consta que el término pactado llegará”, ya que, a la luz de la realidad, esto no es del todo cierto. Muchos trabajadores permanecen en esta situación a lo largo de demasiado tiempo, sin que llegue a convocarse nunca la plaza que ocupan, que, por cierto, muchas veces ni siquiera figura en la RPT. Por ello, creemos que la extinción del contrato de trabajo por su cobertura es *incertus an et incertus quando*, al contrario de lo que afirma el alto tribunal, según el cual, es “*certus an et incertus quando*”.

3.7.- DE NUEVO, LA COBERTURA DE LA PLAZA

Como hemos podido ver, el TS había ido configurando un régimen indemnizatorio para los supuestos en que se producía la amortización de la plaza ocupada por el trabajador “indefinido no fijo”, pero nada nuevo había dicho en los últimos años acerca de lo ocurriría en caso de cobertura reglamentaria de la plaza, lo cual, hasta entonces, se subsumía dentro del artículo 49. 1. b) del ET, como causa de extinción válidamente consignada en el contrato, sin derecho a indemnización alguna.

El TJUE había tenido la ocasión de pronunciarse sobre el particular en su Auto de 11 de diciembre de 2014, “León Medialdea y Huétor Vega”, C-8614 (Roj. 2447/2014). Este asunto fue planteado por medio de una cuestión prejudicial elevada por el Juzgado de lo Social número 1 de Granada, en el seno de un supuesto relativo a la extinción de un contrato “indefinido no fijo” por su cobertura reglamentaria. El TJUE, tras afirmar que los trabajadores

⁸⁹ Recordemos que a partir de la STS de 22 de julio de 2013 (Roj. 5057/2013) se había configurado, en lo relativo a la amortización de la plaza, un régimen extintivo distinto para ambos.

⁹⁰ Y al interino por vacante, aunque en menor medida.

“indefinidos no fijos” estaban incluidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo marco, sobre el trabajo de duración determinada, había resuelto que nuestra normativa nacional se oponía a la cláusula 5.1 (antiabusos) de dicho Acuerdo marco, por no contener ninguna medida efectiva que sancionase los abusos derivados del encadenamiento de contratos temporales en el sector público, debiendo el juzgado determinar la indemnización que habría de imponerse para sancionar estos abusos⁹¹.

Sobre este extremo, será la STS de 31 de marzo de 2015 (Roj. 1768/2015), la que, en cumplimiento de este mandato del TJUE y por analogía, reconozca el derecho a la indemnización que venía correspondiendo por la extinción de los contratos temporales (salvo los de interinidad)⁹², de inferior cuantía a la antes establecida para de los supuestos de amortización del puesto de trabajo, equivalente a la de los despidos por causas de empresa⁹³.

Tras esto, con la posterior STS de 28 de marzo de 2017 (Roj. 1414/2017), dictada en Pleno, tuvo lugar el último cambio que se ha producido hasta hoy en la doctrina del TS acerca del régimen extintivo del trabajador “indefinido no fijo”. En ella, el Tribunal considera insuficiente la indemnización propia de la extinción de los contratos temporales del artículo 49. 1 c) del ET (doce días de salario por año de servicio) para los supuestos en los que se produce la cobertura reglamentaria de la plaza ocupada por los trabajadores “indefinidos no fijos”, como se venía reconociendo desde la sentencia anterior.

En este sentido, el alto Tribunal decidió reforzar la cuantía de la indemnización y reconocer una superior, por entender que el vacío normativo existente no justificaba la equiparación que se había venido estableciendo entre trabajadores “indefinidos no fijos” y

⁹¹ En esta época, también tuvieron lugar las SSTJUE de 14 de septiembre de 2016, “Pérez López”, C-16/15 (Roj. 679/2016); “de Diego Porras”, C-596/14 (Roj. 680/2016); y “Martínez Andrés” y “Castrejana López”, C-184/15 (Roj. 683/2016), las cuales, supusieron sendos debates doctrinales en materia de empleo público, especialmente, el caso “de Diego Porras”. En este asunto, el TJUE se pronunció diciendo que la cláusula 4. 1 (antidiscriminación) del Acuerdo marco, sobre el trabajo de duración determinada “debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «condiciones de trabajo» incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada” y que, “el mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización”. Por tanto, este pronunciamiento parecía propugnar la extensión de la indemnización del artículo 53. 1. b del ET de 2015, en caso de extinción por cobertura de la plaza, a los trabajadores interinos.

Sin embargo, el TJUE rectificó su doctrina al volver a plantearsele el asunto a través de una segunda cuestión prejudicial elevada por el propio Tribunal Supremo, dentro del mismo caso. En la STJUE de 21 de noviembre de 2018, “de Diego Porras”, C-619/17 (936/2018) desechó la referida oposición a la cláusula 4. 1 del Acuerdo marco y determinando que “no se opone a una norma nacional [...] según la cual el vencimiento del término por el que se celebraron los contratos de trabajo de duración determinada que pertenezcan a ciertas categorías da lugar al abono de esta indemnización, mientras que el vencimiento del término por el que se celebraron los contratos de trabajo de duración determinada perteneciente al resto de categorías no implica el abono a los trabajadores con dichos contratos de indemnización alguna, a menos que no exista ninguna otra medida eficaz en el ordenamiento jurídico nacional para prevenir y sancionar los abusos respecto de estos últimos trabajadores, extremo que incumbe comprobar al tribunal nacional”. Con este precedente, el TS, constituido en Pleno, resolvió, en la STS de 24 de abril de 2019 (Roj. 945/2019), en contra del reconocimiento de cualquier indemnización.

⁹² De doce días de salario por cada año de servicio (art. 49. 1. c) ET).

⁹³ De veinte días de salario por cada año de servicio, hasta un máximo de doce mensualidades (art. 53. 1. b) ET).

temporales. Esta nueva doctrina parece convertir, por tanto, al “indefinido no fijo” en un contrato *sui generis*, pues de nuevo, deja de ser un contrato sometido a término.

Para ello, el TS acuerda que, se les debe reconocer a los trabajadores “indefinidos no fijos”, por analogía, la indemnización de veinte días por año de servicio, con límite de doce mensualidades, prevista para la extinción de los contratos por causas objetivas (art. 53.1 b) en relación con el art. 52 c) y e) ET). Debe matizarse, no obstante, que la analogía efectuada por el TS se refiere únicamente a la indemnización y no al procedimiento de despido, al que no considera es necesario acudir en tales casos.

3.8.- EI RECONOCIMIENTO LEGAL EXPRESO

Posteriormente, en la disposición adicional 34ª de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado, tuvo lugar el último, y, propiamente el único, reconocimiento expreso de esta figura⁹⁴, al establecer una relevante previsión, en los términos siguientes: “los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas y en las entidades que conforman su Sector Público Instrumental serán responsables del cumplimiento de la citada normativa, y en especial velarán para evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo. Así mismo, los órganos de personal citados no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal, ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial”.

El motivo por el que se introdujo esta previsión fue porque, en estos momentos, el volumen de casos en los que los trabajadores reclamaban su reconocimiento como indefinidos era tal, que el legislador consideró necesario ordenar a la Administración que evitase que este tipo de situaciones siguieran produciéndose en el futuro, a la par que constriñó su reconocimiento a la vía judicial. Esta situación se debía a que habían transcurrido varias décadas en las que la Administración había abusado de la contratación temporal para cubrir sus necesidades estructurales, especialmente durante la crisis de 2008-2012, debido a la congelación de la ofertas de empleo público a través de las limitaciones a la incorporación de efectivos establecidas en el Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público y en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado⁹⁵.

⁹⁴ DE HEREDIA RUIZ, I. B., “Indefinidos no fijos: naturaleza jurídica, reconocimiento y extinción”, *IUSLabor*, nº 3, 2017, págs. 160-190.

⁹⁵ RUANO VILA, J.V., “Medidas de ajuste del empleo en tiempos de crisis económica”, [Tesis doctoral], Universidad de Valencia, 2015.

No obstante, la previsión que vincula al reconocimiento de la condición de “indefinido no fijo” con una necesaria resolución judicial puede ser cuestionable, pues, por un lado, basándose en criterios de oportunidad, traslada al Poder Judicial una considerable e innecesaria carga de trabajo, ya que tal reconocimiento podría efectuarse perfectamente sin necesidad de reconocimiento judicial. Aunque, por otro lado, permitir a la Administración Pública que reconociese por sí misma esta situación, supondría otorgarle la facultad de dar carta de naturaleza a sus propios incumplimientos, y podría abrir, *de facto*, una nueva vía para el incremento de esta “bolsa de fraude”. Desde esta perspectiva, seguramente el reconocimiento por la vía judicial proporciona una mayor seguridad jurídica, dada la mayor imparcialidad de los Jueces y Tribunales.

Por último, el papel del legislador no se limitó a efectuar una mera encomienda a la Administración Pública y al Poder Judicial, sino que, por el contrario, decidió establecer que: “las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de responsabilidades a los titulares de los órganos referidos en el apartado segundo [los órganos competentes en materia de personal], de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas”. Aunque, ciertamente, no se atrevió a concretar cuales habrían de ser tales responsabilidades, por lo que la efectividad que tuvo esta norma fue escasa⁹⁶.

3.9.- LOS ÚLTIMOS PRONUNCIAMIENTOS

A partir de la referida STS de 28 de marzo de 2017 (Roj. 1414/2017), el régimen extintivo del trabajador “indefinido no fijo” parece haber quedado ya plenamente configurado o, al menos, parece haberse alcanzado una cierta *pax romana* al respecto. Sin embargo, ello no significa que esta controvertida figura no haya seguido siendo objeto de nuevas disputas y vaivenes que, a lo largo de los últimos cuatro años, han copado gran parte del esfuerzo doctrinal del TS. Por ello, a lo largo del siguiente apartado procedemos a sintetizar algunas de las más recientes.

En primer lugar, la STS de 2 de abril de 2018 (Roj. 1703/2018), dictada en Pleno, ha creado una nueva doctrina que es susceptible de afectar a la naturaleza jurídica de esta institución, la cual, había quedado configurada, tras la STS de 28 de marzo de 2017 (Roj. 1414/2017), como la de un contrato de trabajo *sui generis*, a medio camino entre los contratos temporales y los fijos, y que se mantenía en la plaza que ocupase hasta su cobertura reglamentaria o amortización.

⁹⁶ Todas estas previsiones, aparecerían de nuevo en la disposición adicional 43ª de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado.

Sin embargo, esta nueva sentencia supuso el reconocimiento del derecho de los trabajadores “indefinidos no fijos” a participar en los procesos de promoción interna. Para ello, el tribunal hubo de abandonar la doctrina tradicional de la vinculación del “indefinido no fijo” a un puesto de trabajo concreto, cuyo máximo exponente, se encuentra en la STS de 3 de mayo de 2006 (Roj. 3437/2006). A pesar de esto, la renuncia no se hace de una manera clara y tajante, sino que el Tribunal meramente se limita a establecer que no se puede considerar que este trabajador se encuentre adscrito a una plaza concreta del mismo modo que el interno por vacante (de nuevo, se aleja su régimen jurídico) y que, la “desvinculación (o la vinculación) solo puede apreciarse respecto de los concretos casos suscitados”. De hecho, pone de manifiesto su indecisión al afirmar que “no es necesario adoptar una tesis pura acerca de si el carácter indefinido se debe predicar de la plaza desempeñada (criterio orgánico) o de la propia persona (criterio subjetivo)”.

Todo esto, unido al principio de igualdad en las condiciones de trabajo, a los derechos de promoción y formación profesional, y al específico derecho de los empleados públicos a la progresión en la carrera profesional y la promoción interna, le sirve para justificar que la permanencia en el puesto de trabajo deba predicarse tan solo respecto del ocupado en el momento de la convocatoria de la plaza, permitiéndose así la promoción interna, siempre que esto no suponga la eliminación del término del contrato. Por si fuera poco, de nuevo se incurre en cierta contradicción con la doctrina anterior, al volver a considerar al “indefinido no fijo” como un contrato sometido a término. Por tanto, a la espera de nuevos pronunciamientos, esta nueva doctrina vuelve a poner en duda el régimen jurídico del trabajador “indefinido no fijo” que parecía haber alcanzado cierta estabilidad como contrato no temporal.

En segundo lugar y, debido a la última doctrina del TJUE, recientemente se han producido varios cambios y rectificaciones en la doctrina del TS acerca de la posible conversión del contrato de interinidad por vacante en “indefinido no fijo”.

En los últimos años, no había habido pronunciamientos del TS que se ocupasen específicamente de resolver acerca de la procedencia o no de tal conversión⁹⁷. Sin embargo, en la STS de 24 de abril de 2019 (Roj. 1506/2019) el Pleno de la Sala IV se ocupó de ello. En esta sentencia, el TS afirmó que el plazo de tres años para la cobertura de la vacante, previsto en el artículo 70 del EBEP para la ejecución de ofertas de empleo público, no constituía una “garantía inamovible”. De este modo, lo que verdaderamente determinaba si la prolongación de un contrato de interinidad por vacante suponía su conversión en “indefinido no fijo” era la

⁹⁷ Con excepción de los primeros pronunciamientos [v. gr. STS de 11 de diciembre de 2002 (Roj. 8311/2002)], en los que se determinaba la imposibilidad de la conversión y de la STS de 14 de julio de 2014 (Roj. 3319/2014) y otras posteriores [v. gr. STS de 14 de octubre de 2014 (Roj. 4264/2014)], que permitieron que fuera posible, pero solo se ocuparon de ello colateralmente, sin ofrecer una argumentación específica sobre esta cuestión.

magnitud de esa dilación y su carácter justificado o injustificado, habiendo de valorarse caso por caso⁹⁸.

Como las convocatorias de empleo público estuvieron paralizadas legalmente durante la crisis económica, esto pasó a constituir, según el alto Tribunal, una justificación suficiente para dichos retrasos (SSTS de 13 de abril de 2021 [Roj. 1424/2021, 1780/2021 y 1785/2021]). Sin embargo, la STJUE de 3 de junio de 2021, “IMIDRA”, C-726/19 (Roj. 439/2021) se mostró contraria a esta tesis, al afirmar que “consideraciones puramente económicas, relacionadas con la crisis económica de 2008, no pueden justificar la inexistencia, en el Derecho nacional, de medidas destinadas a prevenir y sancionar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada”.

Tras este pronunciamiento, en la STS de 30 de junio de 2021 (Roj. 3245/2021), dictada por el Pleno, el TS ha llevado a cabo una rectificación de su doctrina. Por un lado, ha dejado de considerar la congelación de las convocatorias de empleo público como justificación suficiente en estos casos⁹⁹. Por otro lado, remitiéndose a la STJUE de 19 de marzo de 2020, “Fernández Álvarez y otros”, C-103/18 y C429/18 (Roj. 219/2020)¹⁰⁰ ha considerado que, el plazo máximo de tres años, desde la celebración del contrato de interinidad, a partir de ahora, pasará a constituir el límite general para determinar si se produce una duración injustificadamente larga, aunque por causas extraordinarias, se puede justificar una mayor duración.

En tercer lugar, el alto Tribunal, en la STS de 16 de noviembre de 2021 (Roj. 4328/2021), decidió aplicar la regla de adquisición de fijeza en su plenitud (al igual que en la empresa privada) ahora también en el sector público, en un supuesto relativo a un trabajador que previamente había superado las pruebas de selección para un puesto fijo, aunque sin obtener la plaza y que, posteriormente había encadenado varios contratos temporales con la Administración.

En este caso, cabría esperar que el trabajador hubiera sido reconocido como “indefinido no fijo”, pero según el propio TS, esta figura está prevista para evitar que una persona

⁹⁸ Esta doctrina se basaba en lo establecido en la STJUE de 5 junio de 2018, “Montero Mateos”, C-677/16 (Roj. 393/2018) que no se mostraba contraria a que los contratos de interinidad superasen dicho límite, habiendo de valorarse por los tribunales españoles si estos debían convertirse o no en fijos.

⁹⁹ Aunque ha negado la influencia doctrina recogida STJUE de 3 de junio de 2021, “IMIDRA”, C-726/19 (Roj. 439/2021) en todo lo demás, por considerarla errónea.

¹⁰⁰ Esta sentencia dictaminaba que la cláusula 5 (“antiabusos”) del Acuerdo marco, anexo a la Directiva 1999/70, sobre contratos de duración determinada, debía interpretarse en el sentido de que no podía excluirse, de la definición de contratos temporales sucesivos, a los trabajadores que ocupasen una vacante por medio de un contrato temporal, cuando el empleador incumpliese su obligación de organizar en el plazo previsto el proceso selectivo para su cobertura. Por ello, las Jueces y Tribunales españoles debían determinar si la transformación en “indefinidos no fijos” y la concesión de una indemnización constituían medidas adecuadas para sancionar tal incumplimiento.

contratada al margen de los principios de acceso al empleo público adquiriera la condición de fija, algo que no puede decirse de aquel que ha superado una convocatoria con tales garantías. Por ello, determinó que, en los casos en que el trabajador contratado irregularmente haya superado previamente una prueba de selección para un puesto fijo sin obtener plaza, procede su conversión en fijo en caso de irregularidad. No ocurre esto, por el contrario, cuando el trabajador haya superado las pruebas de selección para un puesto que no sea fijo, por no revestir estas pruebas de las mismas garantías [STS de 25 de noviembre de 2021 (Roj. 4472/2021)].

Esta nueva doctrina es, a nuestro parecer, algo desacertada, pues sin perjuicio de que dicha persona cumpla con los requisitos de mérito y capacidad, el principio de igualdad puede verse lesionado con respecto al resto de candidatos de la convocatoria que, habiéndola superado también (sin obtener plaza), no hayan podido consolidar su empleo.

Por último, la STS de 1 de febrero de 2022 (Roj. 428/2022), dictada en Pleno, ha creado, para los casos en que tiene lugar una reversión de servicios públicos y una subrogación de personal, una suerte de “indefinidos no fijos” que son fijos, pero con adscripción funcional limitada. Para fundamentar esta posición el TS sostiene¹⁰¹ que, tanto de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001¹⁰², como del artículo 44. 1 del ET, se deriva un mandato de que el vínculo contractual de los trabajadores afectados conserve sus características en caso de cambio del empleador. Por ello, establece que la consideración como trabajadores “indefinidos no fijos” a los trabajadores anteriormente fijos de la empresa subrogada, constituye una solución inadecuada; pues supone una modificación del vínculo contractual que, además, empeora la posición del trabajador. Además, afirma que, el trabajador “indefinido no fijo” se trata de una categoría creada como consecuencia de conductas previas infractoras, algo que en estos casos no se produce.

Sin embargo, consideramos que esta doctrina puede no ser del todo acertada, ya que, dejar una vía abierta a la adquisición de fijeza (aunque sea con adscripción funcional limitada) para trabajadores que acceden empleo público al margen de los procedimientos reglamentarios, constituye una solución que puede facilitar futuros fraudes. Además, considerar que los trabajadores “indefinidos no fijos” se encuentran en peor situación que los trabajadores indefinidos del sector privado, máxime, a sabiendas de que la indemnización que les corresponde en caso de cese es idéntica, está algo alejado de la realidad.

¹⁰¹ Basándose en la STJUE de 13 de junio de 2019, “Correia Moreira”, C-317/18 (Roj. 499/2019).

¹⁰² Sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad.

Por último, al establecer la adscripción funcional limitada al objeto de la transmisión no específica del todo las consecuencias que esto acarrea, posponiéndolo expresamente a posteriores pronunciamientos¹⁰³, algo que también puede ser cuestionable.

3.10. ¿EL FINAL DEL “INDEFINIDO NO FIJO”?

Para finalizar este estudio dinámico del contrato de trabajo “indefinido no fijo”, hemos de analizar cómo las últimas medidas legislativas pueden afectar al régimen jurídico y a la futura vigencia de esta figura. En efecto, como adelantábamos al comienzo del trabajo, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público¹⁰⁴, parece decidida a erradicar la figura del trabajador “indefinido no fijo” de nuestro ordenamiento jurídico a través de una doble estrategia. En primer lugar, poner fin a los contratos “indefinidos no fijos” existentes en la actualidad y, en segundo lugar, evitar que vuelvan a producirse nuevos reconocimientos.

Para alcanzar el primer objetivo, en su artículo 2, ha encomendado la celebración de sendos procesos de estabilización en todas las Administraciones Públicas para todas “las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo [...] y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020”, estableciendo que, “ el sistema de selección será el de concurso oposición”, salvo en el caso de las “plazas que [...] hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016”, que será, “con carácter excepcional [...], por el sistema de concurso” (DA 6ª), así como “las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016” (DA 8ª).

Adicionalmente, se prevé, para “el caso del personal laboral temporal” que no supere el proceso de estabilización, una “compensación [que] consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año”. Esta indemnización no constituye una novedad para el “indefinido no fijo”, que viene teniendo reconocida una indemnización similar en los supuestos de cobertura de la plaza (veinte días de salario por año de servicio). En cambio, sí lo es para el trabajador interino por vacante que, hasta ese

¹⁰³ Se pronuncia expresamente en los siguientes términos: “la fijeza no está adquirida incondicionadamente en todo el ámbito de la empleadora, sino funcionalmente limitada al objeto de la transmisión, y sin perjuicio de que puedan acaecer vicisitudes que no nos corresponde ahora aventurar”.

¹⁰⁴ También su antecedente, el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

momento, veía extinguida su relación laboral por la cobertura de la plaza sin derecho a indemnización alguna (STS de 11 de junio de 2019 [ROJ. 2396/2019]).

Sin embargo, a la referida disposición, también se añade que “la no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso”. Esta exigencia de participación, en todo caso, afectará al interino por vacante, pero plantea dudas acerca de si también debe aplicarse al trabajador “indefinido no fijo”. Por un lado, Roqueta Buj (2023)¹⁰⁵ sostiene que este último seguirá contando con la indemnización correspondiente al despido por causas de empresa del artículo 53. 1. b) del ET para los supuestos de cobertura de la plaza, aunque no participe en tales procesos. Sin embargo, en contra de esto, Terradillos Ormaetxea (2022)¹⁰⁶ mantiene que la coetánea eliminación de la Disposición Adicional 16ª del ET de 2015¹⁰⁷ por el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, impedirá a la Administración acudir al despido por causas de empresa, por lo que la indemnización que corresponda a estos trabajadores ya no podrá ser la del artículo 53. 1. b).

Aunque nosotros nos inclinamos más por la primera tesis, habrá que ver qué determina la jurisprudencia una vez hayan finalizado estos procesos. En todo caso, no nos parece justa la previsión de que, la no participación en el proceso, conlleve la pérdida de la indemnización; pues la abstención del trabajador, no elimina el incumplimiento previo de la Administración, que debería ser sancionado en todo caso por medio del pago de la correspondiente indemnización.

Por otro lado, la consecución del segundo objetivo toma forma en su artículo 1. 3, al introducir en el EBEP una nueva Disposición Adicional 17ª, cuyo apartado 3 contiene la siguiente previsión: “todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho”.

Además, en el apartado 5 de esta nueva Disposición Adicional, se prevé que el incumplimiento de los plazos en la contratación de personal laboral temporal, simplemente dará lugar a una indemnización consistente “en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la

¹⁰⁵ ROQUETA BUJ, R., “Problemas vinculados a la extinción de contratos de trabajo en las administraciones públicas”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 4, nº1, 2023, págs. 112-129.

¹⁰⁶ TERRADILLOS OROMAETXEA, E., “Estudio de las medidas sancionadoras y reparadoras del abuso en la contratación temporal en el empleo público contempladas en la Ley 20/2021 y en el Real Decreto-Ley 32/2021, con especial referencia a la figura del personal indefinido no fijo”, *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, nº 47, 2022, págs. 98-140.

¹⁰⁷ Anteriormente, la Disposición Adicional 20ª del ET.

indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año”.

A pesar de que estas últimas dos medidas estén, claramente, tratando de acabar con el trabajador “indefinido no fijo” como mecanismo sancionador¹⁰⁸, sustituyéndolo por la mera indemnización que en la última de ellas se prevé, lo cierto es que, las previsiones de este artículo solo alcanzan a los casos de irregularidad en la contratación temporal y a los de encadenamiento de contratos temporales, dejando de lado, por tanto, el resto de las causas que suponen el reconocimiento de esta figura. Además, su aplicabilidad tendrá lugar a partir de su entrada en vigor, por lo que no afectará a los casos que en adelante se produzcan como consecuencia de contratos temporales celebrados con anterioridad a dicha fecha (28 de diciembre de 2021), ni mucho menos a los asuntos que se encuentren ya resueltos mediante sentencia firme. Por ende, no parece razonable afirmar que este sea en realidad el final del “indefinido no fijo”.

Junto con esto, es necesario señalar que, en esa misma disposición, en su apartado 2, también se prevé que “las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas”. De esta manera, de nuevo, no concreta cuáles habrán de ser tales responsabilidades y, por ende, nada aporta a lo ya contenido en la recientemente derogada, en parte, disposición adicional 15ª del ET.

A todas estas medidas hay que añadir, por último, la derogación de los apartados 1 y 2 de la Disposición Adicional 15ª del ET, efectuada por el Real Decreto-ley 32/2021. Esta Disposición Adicional establecía la aplicación de la regla de adquisición de fijeza en caso de encadenamiento de contratos temporales, recogida en el artículo 15. 5, para el caso de la Administración Pública¹⁰⁹. Por tanto, llama la atención el hecho de que las nuevas reformas estén reforzando las presunciones de fijeza para el sector privado¹¹⁰, al mismo tiempo que, las debilitan para el sector público.

¹⁰⁸ TERRADILLOS OROMAETXEA, E., “Estudio de las medidas sancionadoras y reparadoras del abuso en la contratación temporal en el empleo público contempladas en la Ley 20/2021 y en el Real Decreto-Ley 32/2021, con especial referencia a la figura del personal indefinido no fijo”, *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, nº 47, 2022, págs. 98-140.

¹⁰⁹ Véase el apartado 3.4.

¹¹⁰ Pues como explica LACOMBA PÉREZ, F. R., “Más indefinidos que nunca. La nueva presunción reforzada del carácter indefinido de los contratos de trabajo”, *IUSLabor*, nº 19, 2022, págs. 8-12, muchas de las previsiones del artículo 15 del ET de 2015, a partir del Real Decreto-ley 32/2021, han pasado de ser *iuris tantum* a *iuris et de iure*.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El trabajador “indefinido no fijo” actual ha quedado desfigurado con respecto a sus inicios.

El contrato “indefinido no fijo” constituye una institución jurídica que ha sido sometida, en poco tiempo, a gran cantidad de modificaciones. Esto, a nuestro parecer, ha ocasionado que su configuración actual, poco tenga que ver con lo que era en origen. En un primer momento, el “indefinido no fijo” conformaba un contrato de trabajo sometido a condición resolutoria cuya extinción, tanto por la cobertura de la plaza, como por su amortización, podía efectuarse sin que se generase el derecho a indemnización alguna para el trabajador afectado. En cambio, en la actualidad constituye un contrato de trabajo que ni es fijo ni es temporal ni está sometido a condición resolutoria, y su extinción da lugar, tanto si se produce la cobertura de la plaza, como si se amortiza, a la indemnización prevista en el artículo 53. 1. b) del ET para el despido objetivo.

De hecho, según la doctrina más reciente, ni siquiera se puede afirmar que se encuentre vinculado a la plaza que ocupa, sino que habrá de analizarse caso por caso, permitiéndole incluso, según qué situaciones, participar en los procesos de promoción interna. Esto último contraviene, a nuestro parecer, el régimen jurídico originario de esta figura, cuyo eje central consistía que el trabajador afectado tuviese derecho a mantenerse en la plaza que ocupara hasta su cobertura reglamentaria.

Por ello, cabe preguntarse qué es lo que tiene en común, más allá de su denominación, el trabajador “indefinido no fijo” original, con el actual; para que sigan siendo considerados como una misma institución jurídica. Suponemos que la respuesta a esa pregunta es que ambos comparten una misma finalidad, sancionar a la Administración por su incumplimiento, a la par que; una misma consecuencia, el mantenimiento en el empleo público del trabajador sometido a la irregularidad.

SEGUNDA. El trabajador “indefinido no fijo” está prácticamente asimilado al trabajador fijo.

Muchas veces, se califica al trabajador “indefinido no fijo” como un contrato de trabajo *sui generis*. Sin embargo, en la actualidad, su régimen jurídico es tan similar al del trabajador fijo, que resulta difícil diferenciarlos. Además de disfrutar de las mismas condiciones de trabajo, gozan de similares condiciones de empleo, pues la extinción del contrato de ambos trabajadores dará lugar a la misma indemnización e, incluso (salvo en el caso de cobertura de la plaza ocupada por el “indefinido no fijo”), al mismo procedimiento de extinción.

Junto con esto, la eliminación de la Disposición Adicional 16ª del ET, tras la última reforma laboral, de una manera, suponemos, incidental, al querer acabar con la flexibilización en las causas económicas que dicha disposición otorgaba a la Administración, puede contribuir aún más, a desdibujar la línea que separa ambas figuras. Pues con su eliminación también ha desaparecido la (aunque débil) prioridad de permanencia de la que disfrutaban los trabajadores fijos en caso de despido por causas de empresa y que, actuaba al mismo tiempo, como una prioridad extintiva para los contratos “indefinidos no fijos” en tales casos. Al eliminarse tal disposición, lo cierto es que, a partir de ahora, cuando concurren causas de empresa que motiven la amortización de plazas en el seno de la Administración Pública, puede que sea más difícil justificar el establecimiento de diferencias de trato en materia de permanencia entre ambos tipos de trabajadores.

Sin embargo, aún se encuentra una distinción fundamental ambas modalidades de contratos, y es que, la cobertura de la plaza opera como una causa de extinción automática para el trabajador “indefinido no fijo”, aunque lleve aparejada una indemnización análoga a la prevista para el caso del despido objetivo.

Lo cierto es que, mientras esta causa siga perviviendo, se mantendrá garantizada la razón de ser del trabajador “indefinido no fijo” y, con ello, los principios constitucionales de acceso al empleo público.

TERCERA. El trabajador “indefinido no fijo” constituye una solución adecuada.

Pese a todas las críticas, consideramos que la figura del trabajador “indefinido no fijo”, sobre todo, tal como se encuentra actualmente configurada, constituye una buena solución para los intereses contrapuestos en los que trae causa.

De un lado, supone una sanción para la Administración, que se verá obligada a cubrir reglamentariamente la plaza que este trabajador ocupa (o, en su caso, a amortizarla), a mantenerlo en el empleo hasta su cobertura (o amortización) y, en última instancia, a abonarle una indemnización equivalente a la percibida por los trabajadores fijos en caso de que por estas causas sea cesado.

De otro lado, permite que el trabajador no se vea del todo desprotegido y pueda mantener su empleo hasta que la Administración cubra la plaza o la amortice y, además, le permite obtener una indemnización, en caso de que su relación se vea extinguida.

Pero, al mismo tiempo, también impide que un trabajador pueda consolidar su empleo en el sector público al margen de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

CUARTA. El legislador también es responsable.

Generalmente, se sitúa como único responsable de esta situación a la Administración. Es evidente que, en algunos casos, políticos y demás cargos públicos (mayoritariamente, en las Administraciones Locales) han llevado a cabo, intencionadamente, contrataciones fraudulentas a personas de su simpatía con la finalidad de conseguir que, por esta vía, logren alcanzar un puesto *ad hoc* en la Administración, sin pasar por los procedimientos selectivos que, de otro modo, jamás habrían superado. De esta manera, con el simple hecho de no convocar la plaza, estos trabajadores quedan *de facto* estabilizados en tales puestos.

Sin embargo, ni en todos los casos la contratación de trabajadores “indefinidos no fijos” obedece a causas nepotistas, ni únicamente es responsabilidad del ejecutivo, ya que, del mismo modo, también se puede responsabilizar en parte al legislador.

Pues, de un lado, podemos ver, como esta situación se origina cuando este último crea las condiciones idóneas para ella. Primero, flexibilizando la contratación temporal, incluso en la Administración Pública y, después, durante la crisis de 2008-2012, congelando las ofertas de empleo público.

De otro lado, cuando la situación escapaba de todo control, se mantuvo ajeno a ella. Desde los años ochenta, cuando se comenzó a plantear esta problemática, no otorgó solución alguna. La creación de una respuesta (el “indefinido no fijo”) por parte del Judicial tampoco pudo hacerle reaccionar. Aunque puede ser entendible que, en un principio, el legislador mostrase cierta resistencia a proporcionar efectos lícitos y un régimen jurídico a una situación originada por un incumplimiento administrativo; a nuestro juicio, esta falta de respuesta contribuyó a agravar los problemas que planteaba esta figura.

Hoy en día, como hemos visto, no existe ninguna disposición que se ocupe de regular al “indefinido no fijo”, de hecho, si no es accidentalmente, ni siquiera se le menciona (salvo en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de 2017 y 2018). Este silencio normativo ha supuesto a nuestro parecer, una lesión para la seguridad jurídica y, aunque los motivos puedan ser razonables, consideramos que fue una decisión algo desacertada, ya que el Derecho no es más que un fenómeno dinámico que debe adaptarse a la problemática que la realidad plantea.

Ahora que, al fin, aunque sea colateralmente, parece que legislador ha decidido entrar a solucionarlo (con la Ley 20/2021), lo hace lesionando, en parte, los principios constitucionales de acceso al empleo público, pues permite que, trabajadores contratados con fecha anterior al 1 de enero de 2016, consoliden su empleo por medio del sistema de concurso de méritos. Hasta en su intento de poner fin a tal situación, parece que fracasa, pues solo se ocupa de solventar los casos relativos al encadenamiento o la prolongación de los contratos temporales,

dejando un vacío regulatorio para el resto de los supuestos que componen la variada casuística por la que puede producirse su reconocimiento.

QUINTA. La falta de decisión del Tribunal Supremo es difícilmente justificable.

El Tribunal Supremo no ha mantenido un criterio firme durante todos estos años, de hecho, a nuestro parecer, se ha mostrado, incluso, incoherente, en varias de sus decisiones. A pesar de que, como hemos destacado, la creación del trabajador "indefinido no fijo" ha sido, en general, una solución adecuada, difícilmente son justificables los vaivenes doctrinales que se han dado al respecto.

A lo largo del presente trabajo, hemos visto como, en menos de una década, ha rectificado su doctrina acerca de la naturaleza del contrato en al menos dos ocasiones y, al menos, en cuatro, en lo relativo a su régimen indemnizatorio. En muchas ocasiones parecía que avanzara en contra de su voluntad, resistiéndose a los cambios que marcaba la doctrina europea.

Por si fuera poco, los últimos pronunciamientos se muestran, si cabe, aún más dubitativos, no siendo capaz de adoptar un criterio acerca de la tesis de la vinculación del trabajador "indefinido no fijo" a la plaza que ocupa, e, incluso dando un paso atrás en su propia doctrina, al volver a afirmar que el "indefinido no fijo" se trata de un contrato sometido a término.

SEXTA. La solución pasa por establecer sanciones para los responsables.

Aunque somos conscientes de la dificultad que plantea la imputación de responsabilidades, debido a que, en muchos casos, estas situaciones son fruto de un cúmulo de actos y omisiones de diversas personas; lo único que, a nuestro juicio, podría frenar el fraude en la contratación laboral de la Administración, sobre todo, aquel que obedece a causas nepotistas, es desincentivar a los responsables de estas prácticas estableciendo sanciones disciplinarias para tales casos.

Sin embargo, el legislador tampoco parece haberse atrevido a hacerlo, pues, de nuevo, en la Ley 20/2021, se remite a lo que establezca la normativa específica.

En los casos más graves de nepotismo, se podrían incluso establecer responsabilidades penales. De hecho, este tipo de conductas podrían encajar dentro del delito de prevaricación administrativa, tipificado en el artículo 404 del Código Penal. Aunque también debe tenerse presente que un régimen sancionador excesivamente gravoso podría provocar cierta parálisis de actuaciones administrativas, por exceso de celo y temor. Por tanto, todas estas medidas habrían de establecerse con cierta cautela y, reservándolas, en todo caso, para las conductas especialmente calificadas.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUSTÍ JULIÀ, J., “La evolución – procelosa e inacabada – de la jurisprudencia en la extinción contractual del trabajador indefinido no fijo”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, nº 37, 2015, págs. 275-300.
- ARUFE VARELA, A., “Los trabajadores indefinidos no fijos al servicio de las administraciones públicas: una anomalía legal y jurisprudencial”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 40, 2015, págs. 84-110.
- BOLTAINA BOSCH, X., “Régimen jurídico de los trabajadores indefinidos no fijos de la Administración Pública”, *Aranzadi Social*, nº 4, 2002, págs. 529-552.
- CAVAS MARTÍNEZ, F., “El empleo temporal irregular en el sector público”, *Anales de Derecho*, Vol. 35, nº 2, 2017, págs. 1-41.
- CAVAS MARTÍNEZ, F., *Régimen jurídico del trabajador indefinido no fijo en el sector público*, Ediciones Laborum, Murcia, 2018.
- DE HEREDIA RUIZ, I. B., “Indefinidos no fijos: naturaleza jurídica, reconocimiento y extinción”, *IUSLabor*, nº 3, 2017, págs. 160-190.
- DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, M., “La extinción del contrato indefinido no fijo fundada en la amortización de plazas en las Administraciones Públicas. Comentario a la STS (4ª) de 22 de julio de 2013 (Recurso nº: 1380/2012) y a su proyección sobre la STS de 23 de octubre de 2013 (Recurso nº: 804/2013) y siguientes”, *Revista de Información Laboral*, nº 4, 2014, págs. 234-261.
- DESDENTADO BONETE, A., “Los indefinidos no fijos: ¿una historia interminable o una historia terminada?”, *Revista de Información Laboral*, nº 10, 2018, págs. 17-45.
- ESTEVE SEGARRA, M. A., “Cesión ilegal en las Administraciones Públicas a través de las empresas de servicios”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 399, 2016, págs. 69-90.
- GARCÍA-BERRIO HERNÁNDEZ, T., “La controversia sobre el precedente judicial: un clásico del Derecho en constante renovación”, *Foro: Revista de ciencias jurídicas y sociales*, nº 4, 2006, págs. 127-152.
- GARCÍA TORRES, A., “Las particularidades del contrato de trabajo en el empleo público”, *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, nº 36, 2017, págs. 52-74.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, Encuesta de Población Activa, 2022.
- LACOMBA PÉREZ, F. R., “Más indefinidos que nunca. La nueva presunción reforzada del carácter indefinido de los contratos de trabajo”, *IUSLabor*, nº 19, 2022, págs. 8-12.
- MARÍN ALONSO, I., “El trabajador «indefinido no fijo» y condiciones de trabajo en régimen de interinidad”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 30, 2017, págs. 34-55.

- MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL, Boletín de Estadísticas Laborales, 2023.
- MOLINA GARCÍA, M., *El contrato de trabajo en el sector público*, Editorial Comares, Granada, 2000.
- PÉREZ DEL PRADO, D., “Principio de igualdad y trabajadores fijos e indefinidos no fijos y temporales. Al hilo de la STC 71/2016”, *Revista de Información Laboral*, nº 8, 2016, págs. 163-188.
- RODRÍGUEZ ALCÁZAR, J. I., “Indefinido no fijo, régimen jurídico y extinción del contrato”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 391, 2015, págs. 165-194.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “Trabajador indefinido no fijo al servicio de la Administración e interino por vacante: similitudes y diferencias”, *Aranzadi Social*, nº 12, 2010, págs. 33-42.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., “La jurisprudencia reciente sobre el trabajador «indefinido no fijo de plantilla»”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 47, 2018, págs. 88-99.
- ROMERO BURILLO, A. M., “El régimen extintivo del contrato del trabajador indefinido no fijo de plantilla”, *Actualidad Laboral*, nº 6, 2014.
- ROQUETA BUJ, R., “Problemas vinculados a la extinción de contratos de trabajo en las administraciones públicas”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 4, nº1, 2023, págs. 112-129.
- RUANO VILA, J.V., “Medidas de ajuste del empleo en tiempos de crisis económica”, [Tesis doctoral], Universidad de Valencia, 2015.
- SÁNCHEZ MORÓN, M., “La consagración del funcionario interino indefinido”, *Revista de Administración Pública*, nº 208, 2019, págs. 223-238.
- SELMA PENALVA, A., “El trabajador «indefinido no fijo» en la Administración Pública. Cuestiones controvertidas y problemas prácticos suscitados en torno a esta figura”, *Relaciones Laborales. Revista crítica de teoría y práctica*, nº 11, 2014, págs. 75-103.
- SELMA PENALVA, A., “Indefinido no fijo. Últimos pronunciamientos a la luz del caso Diego Porras”, *Revista de Información Laboral*, nº 7, 2017, págs. 53-68.
- SEMPERE NAVARRO, A. V. & QUINTANILLA NAVARRO, R. Y., *La Contratación Laboral en las Administraciones Públicas*, Aranzadi, Pamplona, 2003.
- SEPÚLVEDA GÓMEZ, M., “Ineficacia de la conversión en indefinido no fijo en el sector público conforme a la Directiva 1999/70/CE”, *Temas Laborales*, nº 129, 2015, págs. 219-233.
- TERRADILLOS OROMAETXEA, E., “Estudio de las medidas sancionadoras y reparadoras del abuso en la contratación temporal en el empleo público contempladas en la Ley 20/2021 y en el Real Decreto-Ley 32/2021, con especial referencia a la figura del personal

indefinido no fijo”, *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, nº 47, 2022, págs. 98-140.

TREVIÑO PASCUAL, M., “La figura del indefinido no fijo y su extensión a los funcionarios interinos”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 409, 2017, págs. 63-88.

TREVIÑO PASCUAL, M., “El trabajador indefinido no fijo y el principio de estabilidad en el empleo”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 52, 2019, págs. 457-494.

VALLECILLO GÁMEZ, M. R., “El personal “indefinido no fijo” y el principio comunitario de igualdad y no discriminación: entre tradición y renovación”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 404, 2016, págs. 15-40.

ANEXO: REFERENCIAS JURISPRUDENCIALES

- STJUE de 4 de julio de 2006, “Adeneler y otros”, C-212/04 (Roj. 443/2006): contratos temporales, no conversión en indefinidos, no compensación económica, vulnera el efecto útil de la Directiva 1999/70.
- SSTJUE de 7 de septiembre de 2006, “Marrosu y Sardino”, C-53/04 (Roj. 517/2006) y “Vassallo”, C-180/04 (Roj. 518/2006): contratos temporales, no conversión en indefinidos, compensación económica, no vulnera el efecto útil de la Directiva 1999/70.
- ATJUE de 11 de diciembre de 2014, “León Medialdea y Huétor Vega”, C-8614 (Roj. 2447/2014): indemnización por encadenamiento de contratos temporales.
- STJUE de 14 de septiembre de 2016, “Pérez López”, C-16/15 (Roj. 679/2016): personal estatutario, encadenamiento de contratos temporales, vulnera el efecto útil de la Directiva 1999/70.
- SSTJUE de 14 de septiembre de 2016 y de 21 de noviembre de 2018; “de Diego Porras”, C-596/14 (Roj. 680/2016) y C-619/17 (Roj. 936/2018): contrato de interinidad, posible reconocimiento de indemnización por cobertura de la plaza, rectificación de la doctrina.
- STJUE de 14 de septiembre de 2016, “Martínez Andrés” y “Castrejana López”, C-184/15 y C-197/15 (Roj. 680/2016): posible extensión del “indefinido no fijo” a la función pública.
- SSTJUE de 5 junio de 2018, “Montero Mateos”, C-677/16 (Roj. 393/2018), de 19 de marzo de 2020, “Fernández Álvarez y otros”, C-103/18 y C429/18 (Roj. 219/2020) y de 3 de junio de 2021, “IMIDRA”, C-726/19 (Roj. 439/2021): evolución de la doctrina del TJUE sobre los contratos temporales sucesivos e incumplimiento del plazo del artículo 70 EBEP, posible conversión en “indefinidos no fijos”, posible indemnización.
- STJUE de 13 de junio de 2019, “Correia Moreira”, C-317/18 (Roj. 499/2019): subrogación de empleadores, Administración Pública.
- STC de 29 de julio de 1986 (Roj. 108/1986): “mens legis” prevalece sobre “mens legislatoris”.
- ATC de 4 de julio de 1988 (Roj. 858/1988): Administración Pública no está sujeta a las mismas normas en la contratación laboral que los particulares, prevalencia de los principios constitucionales.
- SSTS de 13 de diciembre de 1983 (R.J. 1983\6202) y de 4 de octubre de 1984 (R.J. 1984\5236): primeros pronunciamientos, adquisición de fijeza.
- SSTS de 9 de octubre de 1985 (R.J. 1985\4697) y de 24 de abril de 1986 (ROJ. 2023/1986): imposibilidad de fraude de ley en la contratación temporal de la Administración pública.
- SSTS de 2 de marzo de 1987 (Roj. 1430/1987) y de 27 de noviembre de 1989 (ROJ. 11378/1989): “modulación” de la normativa laboral para las Administraciones Públicas.
- STS de 7 de febrero de 1990 (Roj. 17086/1990): “interinidad de hecho”.

SSTS de 18 de marzo de 1991 (Roj. 16623/1991), de 20 de junio de 1992 (ROJ. 4957/1992) y de 22 de septiembre de 1993 (Roj. 6124/1993): de nuevo, la Administración Pública no está exenta del cumplimiento de la normativa laboral, adquisición de fijeza.

SSTS de 7 de octubre de 1996 (Roj. 5360/1996) de 10 de diciembre de 1996 (Roj. 7054/1996) de 30 de diciembre de 1996 (Roj. 7633/1996), de 14 de marzo de 1997 (Roj. 1861/1997) y de 24 de abril de 1997 (Roj. 2863/1997): contratación al margen de un sistema de mérito y capacidad, no equiparación a fijos, si no indefinidos.

STS de 20 de enero de 1998 (Roj. 234/1998) y de 21 de enero de 1998 (ROJ. 254/1998): creación del “indefinido no fijo”, derecho de permanencia en la plaza hasta su cobertura.

STS de 17 de enero de 2000 (Roj. 110/2000): “indefinido no fijo”, justificación en antecedentes histórico-jurídicos.

STS de 27 de mayo de 2002 (Roj. 9166/2002): “indefinido no fijo”, la extinción por la cobertura de la plaza es una causa válidamente consignada en el contrato, artículo 49.1.b) ET.

STS de 19 de junio de 2002 (Roj. 4508/2002): cesión ilegal de trabajadores.

STS de 11 de diciembre de 2002 (Roj. 8311/2002): superación plazo máximo de interinidad por vacante, no conversión en “indefinido no fijo”.

STS de 3 de mayo de 2006 (Roj. 3437/2006): “indefinido no fijo”, excedencia voluntaria, tesis de la vinculación con la plaza.

STS de 16 de septiembre de 2009 (Roj. 6417/2009): tesis de la no vinculación con la plaza.

STS de 23 de noviembre de 2009 (Roj. 8549/2009): “falso autónomo”.

SSTS de 8 de junio de 2011 (Roj. 5073/2011) y de 27 de febrero de 2013 (Roj. 1100/2013): interinos por vacante, amortización de la plaza, causa justa, artículo 49.1.b ET.

SSTS de 3 de julio de 2012 (Roj. 5928/2012 y 5932/2012) y de 8 de julio de 2012 (Roj. 5663/2012): “indefinido no fijo”, amortización de la plaza, despido colectivo.

STS de 22 de julio de 2013 (Roj. 5057/2013): “indefinido no fijo”, amortización de la plaza, causa justa, artículo 49.1.b ET.

STS de 14 de octubre de 2013 (Roj. 5840/2013): “indefinido no fijo”, amortización de la plaza, reconocimiento de oficio (por analogía) de la indemnización del artículo 49.1.c ET.

STS de 25 de noviembre de 2013 (Roj. 5843/2013): “indefinido no fijo”, amortización de la plaza, reconocimiento de la influencia de la jurisprudencia comunitaria.

STS de 3 de diciembre de 2013 (Roj. 6320/2013): “indefinido no fijo”, sucesión de contratos.

STS de 27 de diciembre de 2013 (Roj. 6683/2013): contratos de colaboración social, reconocimiento de “indefinidos no fijos”.

STS (Sala III) de 9 de abril de 2014 (Roj. 1943/2014): distinción entre plaza y puesto.

STS de 24 de junio de 2014 (Roj. 3081/2014): interinos por vacante, extensión de la doctrina a los “indefinidos no fijos”, calificación como contratos sometidos a término, amortización

de la plaza, despido colectivo (o en su caso, objetivo), reconocimiento (por analogía) de la indemnización del artículo 53.1.b ET.

SSTS de 14 de julio de 2014 (Roj. 3319/2014) y de 14 de octubre de 2014 (Roj. 4264/2014): interinos por vacante convertidos en “indefinidos no fijos”.

STS de 31 de marzo de 2015 (Roj. 1768/2015): “indefinido no fijo”, cobertura de la plaza, reconocimiento (por analogía) de la indemnización del artículo 49.1.c ET.

STS de 28 de marzo de 2017 (Roj. 1414/2017): “indefinido no fijo”, cobertura de la plaza, reconocimiento (por analogía) de la indemnización del artículo 53.1.b ET.

STS de 2 de abril de 2018 (Roj. 1703/2018): “indefinido no fijo”, reconocimiento del derecho a promoción interna.

SSTS (Sala III) de 26 de diciembre de 2018 (Roj. 3250/2018 y 3251/2018): no creación funcionario “indefinido no fijo”.

STS de 24 de abril de 2019 (Roj. 945/2019): contrato de interinidad, cobertura de la plaza, no indemnización.

STS de 24 de abril de 2019 (Roj. 1506/2019): conversión de interino por vacante en “indefinido no fijo”, artículo 70 del EBEP, límite general a la duración del contrato.

STS de 10 de noviembre de 2020 (Roj. 3833/2020): fraude de ley en la contratación temporal.

SSTS de 13 de abril de 2021 (Roj. 1424/2021, 1780/2021 y 1785/2021): contratos de interinidad, superación del plazo del artículo 70 EBEP, justificación en la crisis de 2008, no conversión en “indefinidos no fijos”.

STS de 30 de junio de 2021 (Roj. 3245/2021): conversión de interinos por vacante en “indefinidos no fijos”, artículo 70 EBEP, la crisis económica no constituye justificación.

STS de 20 de julio de 2021 (Roj. 3145/2021): profesores de religión, pérdida de la idoneidad, derecho a la intimidad personal y familiar.

STS de 16 de noviembre de 2021 (Roj. 4328/2021): irregularidad en la contratación temporal una vez superadas las pruebas de selección para un puesto fijo, adquisición de fijeza.

STS de 25 de noviembre de 2021 (Roj. 4472/2021): superación de prueba de selección personal temporal, no conversión en fijo.

STS de 1 de febrero de 2022 (Roj. 428/2022): recuperación de servicio por la Administración, adquisición de fijeza.

STS de 8 de junio de 2022 (Roj. 2359/2022): fraude de ley en la contratación temporal, conversión en “indefinido discontinuo”.

STSJ Madrid de 31 de marzo de 2003 (Roj. 5210/2003): el contrato “fijo de obra” es equivalente al contrato para obra o servicio determinado.

STSJ Madrid, de 5 de diciembre de 2005 (Roj. 1777/2005): beca sin finalidad formativa, reconocimiento “indefinidos no fijos”.

STSJ Castilla y León (Valladolid) de 11 junio de 2018 (Roj. 1460/2018): calificación al “indefinido no fijo” como “*oxímoron*”.

SSTSJ País Vasco (Cont.adm.) de 12 de diciembre de 2016 (Roj. 3488/2016 y 3979/2016): creación del funcionario “indefinido no fijo”.