



# **TRABAJO FIN DE GRADO**

## **GRADO EN RELACIONES LABORALES**

**CURSO ACADÉMICO 2016-2017**

**EL DESPIDO POR CAUSAS  
OBJETIVAS DE LOS TRABAJADORES  
INDEFINIDOS NO FIJOS**

**DISMISSAL BY OBJECTIVE  
REASONS OF NON PERMANENT  
WORKERS WITH OPEN ENDED  
CONTRACTS**

AUTORA: Laura Cuevas González

DIRECTOR: Casto de Castro Díaz.

# ÍNDICE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>   | <b>2</b>  |
| <b>2. PALABRAS CLAVE.....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>3. LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COMO EMPLEADORA.....</b>  | <b>4</b>  |
| 3.1. EL INDEFINIDO NO FIJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....                                    | 4         |
| 3.2. DIFERENCIAS Y SIMILITUDES DEL INDEFINIDO NO FIJO Y EL INTERINO POR VACANTE .....           | 13        |
| <b>4. EL DESPIDO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....</b>  | <b>16</b> |
| 4.1. DESPIDO DE LOS INDEFINIDOS NO FIJOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....                      | 16        |
| 4.1.1. El despido por causas objetivas del indefinido no fijo en la administración pública..... | 22        |
| 4.1.2. El despido del indefinido no fijo por amortización de la plaza.....                      | 27        |
| 4.2. CONSECUENCIAS DE LA TEMPORALIDAD INJUSTIFICADA .....                                       | 30        |
| <b>5. EVOLUCIÓN DE LA JURISPRUDENCIA.....</b>   | <b>33</b> |
| 5.1. FASES DOCTRINALES.....   | 33        |
| 5.2. EVOLUCIÓN DEL DESPIDO OBJETIVO POR CAUSAS ECONÓMICAS.....                                  | 39        |
| <b>6. CONCLUSIONES.....</b>   | <b>41</b> |
| <b>7. BIBLIOGRAFÍA.....</b>   | <b>42</b> |

## **1. INTRODUCCIÓN.**

A lo largo del siguiente documento, estudiaremos la relación laboral “indefinida no fija”, que es una creación jurisprudencial de 1996 para resolver el conflicto jurídico que se planteaba con motivo de las irregularidades en la contratación de las administraciones públicas. La Administración Pública en su condición de empresario tiene la posibilidad de acudir a contratos temporales para cubrir determinadas necesidades de la prestación de los servicios públicos, sin embargo, esta contratación laboral debería ser residual. Uno de los problemas existentes a partir de esto es cómo encajar personal laboral indefinido no fijo en una plaza de funcionario, teniendo en cuenta que no cumple con el requisito de mérito y capacidad y, a su vez, la limitación de creación de plazas cada año por la ley de Presupuestos del Estado.

Analizaremos además, la figura del indefinido no fijo a raíz de como lo han visto los tribunales a lo largo de los años y como han tratado sus despidos e indemnizaciones, desde que surge la figura del indefinido no fijo, que calificados como irregularidades que cometían las Administraciones Públicas en la contratación temporal de personal pero que no se les podía considerar de carácter indefinido. Más adelante se comparará con los interinos por vacante, y por último, estudiaremos en profundidad como la Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de Marzo de 2017, supone un cambio respecto de la doctrina que se venía manteniendo hasta este momento.

## 2. PALABRAS CLAVE

A continuación definiremos las palabras claves y básicas para estudiar esta cuestión.

- Indefinido no fijo: Figura que aparece en la Administración Pública que se refiere a aquellos trabajadores temporales no sujetos a término.
- Administración pública: Conjunto de los organismos de gobierno de una nación o de una entidad política inferior.
- Tribunal Supremo: Tribunal más alto de la justicia ordinaria.
- Despido: Alejar, deponer a alguien de su cargo, prescindir de sus servicios
- Despido improcedente: Despido que en un juicio se declara no ajustado a las causas legales.
- Despido por causas objetivas: Extinción del contrato de trabajo por circunstancias sobrevinientes sin la intervención ni voluntad de las partes del contrato de trabajo.
- Temporalidad: Pertenciente o relativo al tiempo. Que no tiene naturaleza indefinida.
- Interino: Que ejerce un cargo o empleo por ausencia o falta de otro.
- Fraude de ley: estafa o fraude por medio de un acto o negocio jurídico amparándose en una normativa existente con la finalidad de alcanzar ciertos objetivos, que, no siendo los propios de esa norma, sean además contrarios a otra ley existente del ordenamiento jurídico.

### 3. LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COMO EMPLEADORA.

#### 3.1. EL INDEFINIDO NO FIJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

“Se entiende por Administración Pública: la Administración del Estado, la Administración Autonómica, la Administración Local (provincial y municipal) y la Administración Institucional dependiente de cualquiera de las anteriores<sup>1</sup>.”

Sin embargo dentro de la Administración Pública encontramos tanto el régimen funcionarial como el laboral<sup>2</sup>, que tienen importantes matices que las diferencian:

1) La forma en la que se constituye la relación.

Ambas se inician de forma voluntaria por las partes, sin embargo, la relación laboral se produce mediante el contrato (al igual que en una empresa privada), y en la relación funcionarial se constituye mediante el doble mecanismo del nombramiento y la posterior toma de posesión.

2) Los mecanismos que los regulan.

A pesar de las normas estatales que existen en una relación funcionarial, son mínimas las posibilidades de negociación colectiva, en cambio, en la relación laboral la facultad de negociación colectiva y de contratación individual es mayor y las normas estatales son más limitadas.

3) El régimen jurídico de los derechos y obligaciones de las partes.

Las importantes diferencias que existen entre estos regímenes se ven reflejadas en sus respectivas legislaciones, ya sea en cuanto a la estructura retributiva, régimen de jornadas, horarios, movilidad funcional y geográfica, etc.

---

<sup>1</sup> BLASCO PELLICER, A. ROSAT ACED, C. ALFONSO MELLADO, C. GARCIA GOMEZ, M.E, “La Contratación Laboral en la Administración Pública “en “Relaciones Laborales. 5ª edición”. (Coord. Sala Franco, Tomas), 2014.

<sup>2</sup> El artículo 8 del EBEP hace mención a la clasificación de los empleados públicos: Funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal y personal eventual.

Esta importancia de diferenciación entre el personal funcionario y el laboral es debido al proceso de transformación que ha sufrido el sector público en los últimos años, debido en gran parte a la crisis económica y financiera y en consecuencia, las medidas control presupuestario.

Esto ha dado lugar a una excesiva contratación temporal, incluso en el ámbito de las administraciones públicas, en este sentido, la Administración Pública en su condición de empresario tiene la posibilidad de acudir a contratos temporales para cubrir determinadas necesidades de la prestación de los servicios públicos, donde deberá en esos casos atender a la legislación laboral vigente.

Era necesario que los tribunales se manifestasen, y han establecido lo siguiente: “tradicionalmente la sanción que prevé el ordenamiento jurídico laboral cuando se utiliza los contratos temporales de manera impropia o fraudulenta<sup>3</sup>, era presumir que dichos trabajadores eran trabajadores fijos de la empresa”. Sin embargo, en la Administración Pública no puede convertirse un contrato en fijo de forma completa, pues entra en contradicción con los principios de mérito, igualdad y capacidad de los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución Española.

Haciendo un inciso, los mencionados principios de mérito, igualdad y capacidad los encontramos regulados en el EBEP:

*Artículo 55 Principios rectores:*

*1. Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.*

*2. Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el art.2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:*

*a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.*

---

<sup>3</sup> Artículo 15.3 Estatuto de los Trabajadores.

*b) Transparencia.*

*c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.*

*d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.*

*e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.*

*f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección”.*

Por ello, debemos partir de la sentencia del Tribunal Supremo de 7 de octubre de 1996, la cual establece que: *“La contratación laboral al margen de un sistema adecuado de ponderación de mérito y capacidad impide equiparar al trabajador así contratado, con los trabajadores fijos de plantilla, condición que se dice ligada a la contratación por el procedimiento reglamentario, sin perjuicio de lo cual, se le puede considerar como trabajador vinculado por un contrato de trabajo por tiempo indefinido”.*

En esta sentencia, y otras posteriores, establecen la imposibilidad de equiparar al personal laboral como trabajadores fijos en plantilla, pues para ello se establecen procedimientos reglamentarios y un sistema adecuado de ponderación de mérito y capacidad<sup>4</sup> que impide igualar ambas figuras. La relación laboral será indefinida hasta que la plaza se ocupe de forma definitiva a través de los procedimientos reglamentarios que las Administraciones Públicas tienen establecidos, por lo que se da una figura intermedia entre el personal laboral y el personal fijo, y así surge la figura del “indefinido no fijo”.

Es evidente que los organismos públicos pueden acudir a la contratación de personal laboral para determinar sus plantillas, pero siempre deberá hacerlo de acuerdo con los requisitos constitucionales, esto es, tiene que existir una asignación presupuestaria de los puestos que se quieren cubrir, debido a que no pueden crearse plazas de empleados públicos que no contengan una dotación

---

<sup>4</sup> Artículo 55 del EBEP: “Principios rectores”.

presupuestaria. Para que esto funcione de manera correcta, la Administración Pública tiene que elaborar la adecuada Relación de Puestos de Trabajo.

Las “Relaciones de Puestos de Trabajo” (RPT) son *“el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto”*<sup>5</sup>, a través de éste instrumento las Administraciones Públicas fijan la organización de su personal fijo y estructural; que desemboca principalmente en un documento económico, en el que uno se refiere a puestos de trabajo, y el otro a plazas dotadas presupuestariamente. La plaza responde a una necesidad permanente, el puesto puede responder a una necesidad temporal. Es por ello por lo que no caben puestos “indefinidos” sin plaza.

A partir de todo esto, una de las cuestiones más debatidas es si se debe aplicar el ET ya que la Administración al crear contratos temporales está actuando como el empresario privado, o si se debe aplicar la normativa administrativa. Ante esto, y a partir de diversos pronunciamientos de los Tribunales encontramos dos soluciones:

- 1) Entender que el empleador público estaría actuando como un empresario privado que acude a las modalidades de contratación temporal para articular la prestación de servicios de un trabajador, y que se debe aplicar la normativa laboral, y por lo tanto el ET.
- 2) Aplicar de manera preferente la normativa administrativa, aun sabiendo que la Administración Pública puede acudir a la contratación laboral. De ser así, el contrato que se celebre en fraude de ley no supondría para el trabajador la consolidación de una plaza fija en el empleo público.

---

<sup>5</sup> Artículo 15 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Este hecho de la incorporación de trabajadores a través de sucesivos contratos laborales temporales para desempeñar funciones que son propias de la administración y corresponden a necesidades permanentes, es cada vez más común sobre todo en el sector local, por ello encontramos tanto en la legislación nacional, como en la Unión Europea, una serie de medidas para la protección de estos trabajadores temporales:

La norma de cabecera para comprender las reflexiones de la sentencia examinada es la Directiva 1999/70/CE<sup>6</sup> del Consejo. Su propósito es mejorar la calidad del trabajo de duración determinada, garantizar la aplicación del principio de no discriminación e impedir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos temporales. Los trabajadores a los que va dirigida la Directiva son todos aquellos con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro.

Para evitar los abusos de estos contratos temporales, se crean unas medidas<sup>7</sup> que disponen lo siguiente:

1. Las razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales.
2. La duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada.
3. El número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

Sin embargo, la regla más importante a aplicar en los contratos temporales, es la no discriminación, es decir, que no vean minorados sus derechos como trabajadores por esa circunstancia. En los términos de la norma, *«no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas»*.

---

<sup>6</sup> (LCEur 1999, 1692 ) 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.

<sup>7</sup> Cláusula 5.1 del Acuerdo marco («Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva»)

A partir de esta idea, cabe destacar el estudio de dos artículos de la normativa española.

- En primer lugar, el artículo 15.5 Estatuto de los trabajadores: *“Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos”*.
- En segundo lugar, el artículo 103.3 Constitución Española: *“La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones”*.

Ante esta situación tenemos que pensar en el contrato efectuado por la Administración pública como un contrato laboral entre empresario – empleador<sup>8</sup> pudiéndose definir como una funcionarización generalizada del empleado público que presta servicios en las Administraciones Locales, aunque esta contratación laboral debería ser residual.

En consecuencia, no puede entenderse que la Administración, cuando actúa como empresario sometida al Derecho privado y contrate trabajadores, queda exenta del cumplimiento del Derecho Laboral, pudiendo ir incluso contra el mismo; de forma que el contrato de trabajo celebrado con la Administración

---

<sup>8</sup> STS de 22 de enero y 6 de mayo de 1992; 16 de febrero de 1993; pero fundamentalmente, la STS de 18 de marzo de 1991, dictada en unificación de doctrina.

pública, debe regirse, tanto en su nacimiento como en su desarrollo por la normativa laboral<sup>9</sup>.

La Administración en este contexto y ligada a la legislación laboral deberá respetar la exigencias impuestas por ésta legislación mencionada anteriormente y no podrá, como tampoco puede hacerlo un particular, recurrir a la contratación temporal, quebrantando las normas específicas que la regulan, para cubrir necesidades permanentes y estructurales de su propia organización de recursos personales. En caso contrario su proceder no merecería otro calificativo que el de actuar en fraude de ley.

El problema surge, teniendo en cuenta la idea de la Relación de Puestos de Trabajo antes mencionada, cuando existe personal laboral indefinido sin plaza, por lo que las administraciones públicas se ven en la obligación de buscar distintos sistemas para dar cumplimiento al mandato constitucional y garantizar la estabilidad en el empleo<sup>10</sup> dentro del principio de legalidad y seguridad jurídica<sup>11</sup>.

Dentro de las actuaciones generales que impulsaron las Administraciones podemos destacar las siguientes:

*"En los supuestos en que por sentencia se declare la condición de personal laboral indefinido, ello conllevará que el Departamento responsable adscriba al personal a una plaza vacante en el mismo. En el caso de que no exista plaza, se estudiará la necesidad, del centro directivo en cuestión, de la misma. En base a ese estudio se seguirá alguno de los procedimientos siguientes:*

*a) Crear la plaza en el mismo Departamento a través de una modificación, que podrá ser puntual, de la RPT, detrayendo el coste de la misma del correspondiente crédito asignado por el que se contrató, reduciendo el marco presupuestario en ese concepto para ejercicios posteriores en la cuantía correspondiente al gasto originado. Hasta que se cree la plaza, se podrá utilizar el crédito asignado a plazas vacantes dotadas, incluso de*

---

<sup>9</sup> Artículo 9.3 CE.

<sup>10</sup> Artículo 35 de la CE.

<sup>11</sup> Artículo 9.3 de la CE.

*funcionarios, lo que supondrá no poder proceder a la cobertura de las mismas.*

*b) Adscripción por la Dirección General de la Función Pública a otra plaza vacante, de necesaria cobertura, de igual categoría que figure en otro Departamento.*

*c) Creación de la plaza en otro Departamento, a través de una modificación de la RPT, que podrá ser puntual, detrayendo el coste del Departamento de origen y con las mismas consecuencias previstas en el apartado a).*

*En cualquier caso, las plazas cubiertas por personal laboral indefinido serán convocadas para su provisión por el procedimiento legalmente establecido."*

En resumen, la respuesta principal al problema de la regularización del personal indefinido es la ocupación de la plaza y posteriormente su conversión, a través de la modificación de la RPT.

Otro problema que existe a partir de esta solución es, cómo encajar personal laboral indefinido no fijo en una plaza de funcionario, teniendo en cuenta que no cumple con el requisito de mérito y capacidad y la limitación de creación de plazas cada año por la ley de Presupuestos del Estado, aunque la corrección de ese vínculo jurídico, es decir, que pase de laboral a funcionario, no exige la creación de un puesto de trabajo, si no regularizar la situación con el fin que coincidan la naturaleza de la plaza con el trabajador.

A partir de esta idea podemos pensar en las siguientes soluciones:

1. Cumpliendo con el objetivo de que coincidan la relación laboral con la naturaleza de la plaza, se debe proceder a la "funcionarización" de su vínculo contractual sin que sea necesario, como he mencionado anteriormente, la creación de nuevas plazas de trabajo<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Todo ello de acuerdo con lo argumentado en la Sentencia de 31 de enero de 2014, de la Sección 1ª de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias.

2. Llegada a dictar tal condición por sentencia judicial, el trabajador indefinido no fijo de plantilla que careciera de plaza, deberá ocupar otra plaza que se encontrase vacante, que sea equivalente a su categoría profesional, y siempre intentando que coincidan su puesto de trabajo como funcionario y el puesto que ejercía anteriormente como personal laboral.

Después de esto, es necesario un último paso, que sería que el trabajador consintiese ésta conversión de la naturaleza de su puesto de trabajo, ya que aunque es una obligación de la administración pública el organizar sus puestos de trabajo, es imprescindible la aceptación de los futuros funcionarios, pues tiene que pensar que como consecuencia de esta conversión, pierden los derechos adquiridos por el hecho de pertenecer a la legislación laboral que sean incompatibles con el régimen de funcionarios.

Es importante tener en cuenta que, en este caso, el Tribunal Supremo, puede intervenir de oficio para estudiar si existe fraude de ley en los casos de renuncia a una relación laboral indefinida sin acreditar ventaja a cambio<sup>13</sup>.

Dada la imposibilidad de convertir automáticamente a un interino en funcionario de carrera, a la vista de los principios constitucionales de mérito y capacidad, la cobertura definitiva de la plaza exige una actuación administrativa pertinente a fin de acabar con la precaria situación del interino. Se podría ofrecer un concurso-oposición con el fin de lograr la consolidación de empleo en la función pública para que el afectado vea reconocida su situación previa y para poner fin, a la conducta injustificada seguida por la Corporación Local en su relación con la misma, dando la respuesta que se merece la expectativa de derecho que hizo renunciar al trabajador sus derechos laborales.

---

<sup>13</sup> Así lo señalan las SSTs 11 de febrero de 1991 y, muy especialmente, la STS de 22 de junio de 1990, según la cual “una vez adquirida la condición de fijeza o el carácter indefinido de su relación laboral, no puede luego modificarse válidamente esta condición o carácter aceptando la suscripción de un nuevo contrato temporal, pues la condición de trabajador fijo es irrenunciable, según dispone el art. 3.5 del Estatuto de los Trabajadores.

### **3.2. DIFERENCIAS Y SIMILITUDES DEL INDEFINIDO NO FIJO Y EL INTERINO POR VACANTE**

A la hora de acceder a la a la función pública, el Tribunal Constitucional ha declarado la conexión entre el artículo 23.2 y el 103.3 de la Constitución Española, ya que el artículo 23.2 reconoce el derecho fundamental a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalan las leyes y por otro lado, el artículo 103.3 de la Constitución completa este contenido cuando señala que el acceso a la función pública debe producirse de acuerdo con "los principios de mérito y capacidad"<sup>14</sup>.

Es importante distinguir entre aquellos trabajadores al servicio de las Administraciones Públicas vinculados por contratos de trabajo de duración determinada, en su modalidad de interinidad<sup>15</sup>, de aquellos otros que, sus contratos tienen naturaleza de indefinidos no fijos.

Para los primeros, la causa que les da origen viene dada por la sustitución de un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual o, bien, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva<sup>16</sup>. La duración de los mismos queda vinculada, consecuentemente, a la duración de la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo y, en cualquier caso y con respecto a los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo, deberá coincidir con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica.

---

<sup>14</sup> Sentencia 235/2000, de 7 de noviembre: Recursos de inconstitucionalidad acumulados 830/92 y 2351/93 sobre reserva de ley acerca del estatuto de los funcionarios públicos; principios de mérito y capacidad.

<sup>15</sup> Artículo 7 EBEP.

<sup>16</sup> Artículos. 15.1 c) y 4 y ss. Real Decreto 2710/1998.

### **Similitudes entre indefinido no fijo e interino por vacante:**

- 1) Señala el Tribunal Constitucional en la sentencia 235/2000<sup>1</sup> que el derecho fundamental previsto en el artículo 23.2 de la Constitución, impone la necesidad de que el acceso a las funciones y cargos públicos se haga de acuerdo con los principios de "mérito y capacidad", y tradicionalmente se ha extendido la idea de que han de ser los funcionarios quienes presten de manera exclusiva actividad profesional para la Administración, ya que ésta tiene la responsabilidad de ofrecer un servicio público permanente.  
Ambas figuras acceden al puesto de trabajo sin superar estos requisitos.
- 2) Cuando ambos acceden a su puesto de trabajo es necesario que exista el principio de causalidad, es decir, que exista la concurrencia de una necesidad, productiva u organizativa, capaz de justificar el empleo.
- 3) Aunque ambos accedan a la Administración por vías ajenas al artículo 23.2 C.E., en los dos casos existen supuestos tasados que distinguen las situaciones que dan lugar a la celebración cada tipo de contrato.
- 4) Las anomalías en este ámbito no pueden dar lugar, como norma general, a la adquisición de la fijeza, pues con ello se vulnerarían las normas de derecho necesario sobre la limitación de los puestos en régimen laboral y la reserva general a favor de la cobertura funcional, así como las reglas imperativas llamadas a garantizar una selección preceptivamente sometida a los principios de igualdad, mérito y publicidad.
- 5) Ni los indefinidos no fijos ni los interinos pueden participar en concursos de traslados ni disfrutar de excedencias voluntarias.
- 6) En definitiva, coinciden en su finalidad, ya que se trata de evitar los problemas derivados para un Ente público de que un determinado oficio no fuera efectivamente desempeñado durante un período de tiempo por aquél a quien legalmente le corresponde.

## Diferencias entre indefinido no fijo e interino por vacante:

- 1) Los interinos prestan servicios sin causa de temporalidad alguna, esto es, sin vinculación directa e inmediata con una vacante concreta. En cambio, los indefinidos no fijos, quedan adscritos a un puesto o plaza específico.
- 2) Como consecuencia de lo anterior, en el contrato de interinidad, la vigencia del nexo depende, desde un principio, de un determinado puesto, mientras que el indefinido no fijo lo es respecto de uno indeterminado.

Por ésta razón, se exige que se *«acredite debidamente en el proceso que el puesto de trabajo desempeñado por el trabajador cuya relación laboral se extingue, ha sido real y efectivamente amortizado o suprimido, esto es, que en verdad ha desaparecido del organigrama de ese organismo, más allá de un mero y simple cambio puramente formal de denominación o clave de identificación. De forma que no procede la extinción cuando la supuesta amortización del puesto de trabajo es en realidad de carácter puramente formal y no real, cuando se siguen contratando nuevos trabajadores para continuar desempeñando tareas de igual categoría profesional, e incluso se ofrece a la propia actora la posibilidad de seguir prestando servicios en estas condiciones»*<sup>17</sup>.

- 3) La amortización de la plaza por nueva RPT<sup>18</sup>, no puede suponer la automática extinción del contrato de interinidad ni del indefinido no fijo, pues no está prevista como tal, sino que requiere seguir previamente los trámites de los arts. 51 y 52 ET, aplicables al personal laboral de las Administraciones Públicas. Además, es necesario tener valor probatorio para acreditar la concurrencia de la correspondiente causa extintiva.

---

<sup>17</sup> STSJ, Social, Cataluña 5 marzo 2001 ( AS 2001, 1449).

<sup>18</sup> Artículo 74 EBEP

## **4. EL DESPIDO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

### **4.1. DESPIDO DE LOS INDEFINIDOS NO FIJOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

Desde hace unos años, son más frecuentes las situaciones de trabajadores indefinidos no fijos que veían extinguidos sus contratos, en ocasiones de muchos años de antigüedad, por la decisión administrativa de amortizar su puesto.

Es obvio que no será posible que el trabajador consolide su puesto como indefinido directamente sin que supere los procedimientos de selección, pero si es necesario y obligatorio que la extinción de su contrato no se produzca al margen de los procedimientos legalmente establecidos a tal fin y con el abono de las correspondientes indemnizaciones para el caso de resultar injustificada la extinción de ese trabajador concreto.

Es necesario hacer hincapié en que, mientras que los contratos de interinidad por vacante tienen una peculiaridad que es estar sometidos a término, por lo que pueden extinguirse por las causas establecidas en el artículo 49 b) o c) ET, para la extinción de los contratos indefinidos no fijos, en diferencia a los anteriores, al tratarse de contratos no sometidos a término, debe acudirse a los procedimientos legalmente establecidos para la extinción de contratos derivados de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, dependiendo de cuales sean las concretas causas que justifican la reducción de la plantilla<sup>19</sup>.

Se ha mantenido durante muchos años esta doctrina seguida por los tribunales que equipara la contratación realizada conforme a derecho con la llevada a cabo en fraude de ley (indefinido no fijo), pero es una cuestión problemática a la hora de extinguir estos contratos de indefinidos no fijos por la

---

<sup>19</sup> La amortización de la plaza para el trabajador indefinido no fijo no puede considerarse incluida ni en el artículo 41.1 b) -condición resolutoria- ni en el artículo 41.c) -sujeción a término, cierto o incierto-, pues ni en ellos tienen cabida las condiciones potestativas, las que dependen de la voluntad de una de las partes -en este caso el empleador público-, ni las denominadas «conditio iuris» o sucesos de producción incierta pero previstos por la Ley y a los que se anudarían ciertos efectos.

amortización de la plaza ocupada, ya que es preciso siempre que la plaza sea cubierta reglamentariamente con arreglo a los principios constitucionales de igualdad, publicidad, mérito y capacidad (art. 23 CE).

La posición de estos Tribunales Superiores de Justicia se ha visto reforzada con la Disposición Adicional Vigésima del Estatuto de los Trabajadores<sup>20</sup>, lo que ha provocado un replanteamiento de la forma de tratar este tipo de contratos de la Administración Pública.

Dentro de las causas por las que se da la extinción de esta relación contractual, hay dos que son las más comunes:

1. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, por parte de la Administración pública.
2. Amortización de la plaza. Es importante apuntar que uno de los factores más influyente es la situación económica del Estado y por tanto el empleo público, ya que las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado vienen manteniendo la “congelación” de la Ofertas de Empleo Público durante sucesivos ejercicios.

Desde la regularización de todas las exenciones que se producen de forma irregular, la cuestión más problemática viene a causa de la calificación jurídica que merezca el despido en aquellos casos en que el juzgador concluya que la decisión extintiva no es ajustada a Derecho, y en la inmensa mayoría de los pronunciamientos de la doctrina judicial, se trataba de casos que se utilizó el despido por causas objetivas para encubrir un despido improcedente.

La consecuencia de lo anterior, y de acuerdo con la doctrina unificadora del TS respecto del despido objetivo, es que el empresario vulnera los términos del acuerdo colectivo de suspensión de los contratos de trabajo y por tanto infringe el deber de buena fe y es constitutivo de abuso de derecho por lo que debe ser

---

<sup>20</sup> Introducida por la Disp. Adic. 2ª RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, posteriormente reformada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en la que se regula la “Aplicación del despido por causas económicas, técnica, organizativas o de producción en el Sector Público”,

calificado como despido nulo<sup>21</sup>.

Si nos tenemos que basar en las razones estrictamente tipificadas en nuestra legislación<sup>22</sup> sobre la extinción del contrato por causas objetivas, serían las siguientes:

El contrato podrá extinguirse:

1. Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.
2. Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y el empresario abonará al trabajador el salario medio que viniera percibiendo. La extinción no podrá ser acordada por el empresario hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación<sup>23</sup>.
3. Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado<sup>24</sup>.

---

<sup>21</sup> Los despidos fueron acometidos bajo la vigencia del párrafo 3º del art. 124.9 LRJS, en la redacción dada por el art. 23 RDL 3/2012 (RCL 2012, 147, 181), que imponía la nulidad de la decisión extintiva adoptada «*con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho*».

<sup>22</sup> Artículo 53 Estatuto de los Trabajadores.

<sup>23</sup> Letra b) del artículo 52 redactada por el número cuatro del artículo 18 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio).

<sup>24</sup> Letra c) del artículo 52 redactada por el apartado seis del artículo 2 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo («B.O.E.» 18 septiembre).

4. Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses<sup>25</sup>.
5. En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados, sin dotación económica estable y financiados por las Administraciones Públicas mediante consignaciones presupuestarias o extrapresupuestarias anuales consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, por la insuficiencia de la correspondiente consignación para el mantenimiento del contrato de trabajo de que se trate.

#### Las excepciones: supuestos de admisibilidad de las medidas extintivas

Aun cuando se encuentre acreditada la situación objetiva que lleva a una serie de despidos por causas objetivas, es habitual que se sospeche de su ilicitud.

En determinados supuestos, en los que de acuerdo a la ley y cumpliendo con todos los requisitos que llevarían a la improcedencia de la exención, existen algunos supuestos excepcionales a estas normas generales en los casos que se haya existido anteriormente a la situación de exención, una suspensión por regulación de empleo:

- Podría declararse la procedencia de los despidos efectuados en los casos en que la empresa acreditase que las causas que fundamenten dichas extinciones sean de naturaleza distinta a las que motivaron el acuerdo de suspensión. Por ejemplo, que la causa invocada para la regulación de empleo temporal era de índole económica y para fundamentar la extinción,

---

<sup>25</sup> “No se computarán como faltas de asistencia las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda”.

además de esa misma causa, se acreditaron otras razones (técnicas, productivas u organizativas).

- También se sigue este procedimiento para la suspensión de los contratos de naturaleza productiva, mientras que para la extinción se declaran causas económicas.

En conclusión, serían despidos procedentes aquellos en los que las circunstancias de la actividad productiva hayan variado de tal forma que se podría justificar en la extinción, la adopción de medidas de mayor intensidad que en la suspensión.

Otro apartado importante a tratar es la tramitación del despido objetivo, en concreto la **carta de despido** que debe entregarse al trabajador.

Los requisitos de forma que debe contener un despido objetivo, los encontramos regulados en el artículo 53 ET, que resultan de plena aplicación al sector público y a la Administración pública, y son:

- a) Comunicación escrita que exprese la causa del despido.
- b) Puesta a disposición simultánea a la entrega de la comunicación escrita de la indemnización de 20 días/año, con prorrata por meses de los períodos inferiores, con un tope de 12 mensualidades<sup>26</sup>.
- c) Preaviso de 15 días.

Existen recientes pronunciamientos del Tribunal Supremo a propósito del despido objetivo que resulta de aplicación en la administración pública, por lo que podríamos basarnos, por ejemplo, en la Sentencia del Tribunal Supremo del 12 de Mayo del año 2015 (u.d. 1731/214) ya que determina el contenido formalmente mínimo que **debe contener una carta de despido por circunstancias objetivas para** que el despido sea procedente<sup>27</sup>:

---

<sup>26</sup> Salvo que se trate de causa económica, dejando constancia de la falta de liquidez en la carta de despido, sin perjuicio del abono en el momento de la extinción del contrato de trabajo.

<sup>27</sup> Legislación aplicable del contenido mínimo de la carta de despido: art. 53.1.a) ET en relación con los arts. 124.13.a), 120, 122.3 y 105 de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social.

1. En cuanto a la carga de la prueba de los hechos alegados en la carta de despido, la Sentencia del Tribunal supremos establece que “corresponderá al demandado la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo” basándose en el art. 105.1 LRJS.

Y además establece que, “para justificar el despido, al demandado no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido” tal y como afirma el art. 105.2 LRJS.

2. Tanto los requisitos que se incluyen en la carta de despido, como la causa alegada, han de ser los mismos que se exigen para el despido disciplinario, que son a los que se refiere el art. 55 ET, lo que obliga a exigir que el contenido de la carta sea suficientemente claro y expresivo para el trabajador, para evitar toda confusión en cuanto a las imputaciones de la empresa.
3. De acuerdo con el art. 51.1.a) ET, exige que el empresario comunique al trabajador una carta escrita que explique las causas del despido. Esto lo exige la ley para asegurar la posterior defensa jurídica de una posible impugnación del despido.
4. Además, en la comunicación escrita, deberá referirse a las concretas situaciones de la empresa alegadas por el empresario para justificar su decisión extintiva.
5. Sería adecuado añadir junto con la carta de despido, todos aquellos documentos que demuestren estas causas que llevan al despido objetivo, por ejemplo, un informe emitido conjuntamente por la Dirección General de Presupuesto.

#### **4.1.1. El despido por causas objetivas del indefinido no fijo en la administración pública.**

Recientemente, la STS 24.2.2015 (RJ 2015/1010) ha indicado lo siguiente:

«La Ley 3/2012 en su Disposición Adicional 2.<sup>a</sup> añadió al texto del Estatuto de los Trabajadores una disposición adicional 20.<sup>a</sup>, en la que se establecía que: *“El despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con el art. 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el RDL 3/2011, se efectuará conforme a lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c) ET y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas (DA 20.<sup>a</sup> I ET)”* y que *“A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas, entendiéndose como tales, a los entes, organismos y entidades a que se refiere el art. 3.2 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes”*.

Se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos, y se entenderá además, que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

En la disposición adicional 20.<sup>a</sup> ET no se mencionan las causas productivas para la Administración pública en sentido estricto, sino solo las económicas, técnicas y organizativas, por lo que en una entidad local, no puede darse esta situación ya que no tiene naturaleza de empresa privada y por tanto no está compitiendo en el mercado. Así que pasaremos a estudiar las demás causas que si pueden ser objeto de despido objetivo en una administración pública.

Por lo tanto, mientras que los contratos de interinidad por vacante, al estar sometidos a término, pueden extinguirse por las causa establecidas en el artículo 49 b) o c) ET, para la extinción de los contratos indefinidos no fijos, precisamente por tratarse de contratos no sometidos a término, debe acudirse a los procedimientos legalmente establecidos para la extinción de contratos derivados de causas económicas, técnicas o productivas, dependiendo de cuales sean las concretas causas que justifican la reducción de la plantilla y, en todo caso, abonando las correspondientes indemnizaciones.

### 1) ECONÓMICAS

Esta situación ocurre cuando, en una Administración Pública, se produce una insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente<sup>28</sup> para la financiación de los servicios públicos correspondientes. Además es importante tener en cuenta que toda alteración presupuestaria afectará al presupuesto anual, ya que los ingresos de la Administración no varían en función de la demanda del mercado como en una empresa privada, sino que anualmente se planifica un presupuesto.

Este desequilibrio entre ingresos previstos y gastos efectuados en el presupuesto tiene como consecuencia el incumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria.

En nuestra jurisdicción, el artículo 35.3 RD 1483/2012 indica que se entenderá que concurre la situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos al hecho que refiere la norma legal, cuando concurren dos circunstancias:

- Que en el ejercicio anterior la Administración Pública en la cual se integra el departamento, órgano, ente, organismo o entidad hubiera presentado una situación de déficit presupuestario en gastos de personal.
- Que los créditos del departamento o las transferencias, aportaciones patrimoniales al órgano, ente, organismo o entidad, o sus créditos se hayan aminorado en un 5 por 100 en el ejercicio corriente o en un 7 por 100 en los dos ejercicios anteriores.

---

<sup>28</sup> Persistente se entenderá cuando esta situación se produzca durante tres trimestres consecutivos.

La STS 2.12.2014 (RJ 2015/1254) antes mencionada, analiza la definición del concepto de «persistente», lo define así: «En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos, tanto por el necesario ajuste a la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera que exige, como regla, el mantener una posición de equilibrio o superávit presupuestario, como por no establecer tampoco la comparación con ejercicio o ejercicios anteriores<sup>29</sup>».

Un ejemplo de despido objetivo por causas económicas lo encontramos en la STSJ Islas Canarias del 30 de Julio del año 2014 (AS 2014/3191), que analiza el caso de la TV autonómica canaria como “empresa” del sector público, aplicando el apartado primero de la DA 20.<sup>a</sup> ET, constatando pérdidas y situación económica negativa en dicha empresa.

## 2) ORGANIZATIVAS

La Disposición Adicional 20.<sup>a</sup> ET y el art. 35.3 del RD 1483/2012 las definen como las derivadas de «*cambios en el ámbito de los métodos y sistemas de trabajo del personal adscrito al servicio público*». De este modo, es lógico que las Administraciones Públicas, igual que tienen que mantener servicios públicos por deficitarios que sean, también tienen que mantener servicios públicos por poca demanda que tengan. La reorganización que en ocasiones exigirá la menor demanda de un servicio público podrá justificar la extinción por causa organizativa, pero no como causa productiva<sup>30</sup>.

Aquí cabe ubicar, por ejemplo, los despidos que sean consecuencia de la decisión de externalizar determinadas funciones, la supresión o reducción de la dispensa de determinados servicios o la reorientación de estos hacia ámbitos de mayor trascendencia social o que se consideran prioritarios. En relación con el primero de estos supuestos no han faltado pronunciamientos judiciales que han seguido considerando no ajustada a derecho, por fraudulenta, la amortización de

---

<sup>29</sup> como se efectúa para los despidos económicos ordinarios en el art. 51.1.II ET a partir de la Ley 3/2012: “En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”.

<sup>30</sup> STSJ Castilla y León 8.5.2013, (JUR 2013\200336).

unas plazas por adjudicación del servicio a una empresa privada si el organismo demandado mantiene la prestación de la actividad.

Este despido exige que se acredite por la empresa tanto la reorganización de la empresa como lo innecesario del puesto de trabajo a la luz de la nueva distribución de efectivos ordenada por la empresa.

Así se pronuncia, por ejemplo, la STSJ País Vasco de 19 de enero de 2010, manifestando: *«Si la causa es organizativa el empresario debe demostrar el acometimiento de una reorganización de sus medios materiales y personales, que vacíen de contenido el puesto o puestos de trabajo, que se pretenden amortizar, debiendo acreditarse razonablemente, que el mantenimiento del puesto de trabajo, que se pretende amortizar, provocaría un desequilibrio prestacional, que pondría en peligro la viabilidad futura de la empresa y el mantenimiento del empleo; así como que el ajuste en recursos humanos no puede basarse en la adopción de un sistema organizativo de mayor racionalidad, sino que debe venir motivado por la necesidad de garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo».*

Se produce la causa organizativa accesoria a una económica como la «insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente», cuando se implementan medidas como «cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público», entre ellas la ampliación de horas trabajadas, la disminución de días de libre disposición o el cierre de dependencias municipales por las tardes.

Es importante mencionar que el despido objetivo será improcedente cuando, bajo la excusa de causas organizativas, existen después nuevas contrataciones que resultan contradictorias con el despido y hacen incoherente esa necesidad de extinción de contratos de trabajo<sup>31</sup>.

---

<sup>31</sup> Como por ejemplo en la sentencia del TSJ Extremadura 27.1.2015,(AS 2015/716). Y en sentido similar, STSJ Galicia 10.3.2015, (JUR 2015/113545).

### 2.3. TÉCNICAS

La Disposición Adicional 20.<sup>a</sup> ET y el art. 35.3 RD 1483/2012 las definen como las derivadas de cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos para la prestación del servicio público de que se trate.

La regulación de las causas técnicas es prácticamente idéntica a la diseñada para el sector privado, pues se alude a la «prestación de servicio público» frente a la «producción empresarial» como única diferencia digna de mención. Así, puede llevarse a efecto, en cualquier momento, un cambio impulsado por la necesidad de hacer más operativa la prestación del servicio público que haga necesaria la reducción de plantilla laboral en el seno de la Administración Pública, y ello legitima, sin más, la posibilidad de despido, siguiendo el procedimiento establecido al efecto.

Un caso ya conocido sería por ejemplo, aquellos casos en los que la Administración no necesitara tanto personal auxiliar administrativo por la introducción de nuevas tecnologías de la comunicación y de la información

#### **4.1.2. El despido del indefinido no fijo por amortización de la plaza.**

Como sabemos, la denominada relación laboral “indefinida no fija”, es una creación jurisprudencial de 1996 para resolver el conflicto jurídico que se planteaba con motivo de las irregularidades en la contratación de las administraciones públicas que, a pesar de su ilicitud, no podían determinar la adquisición de fijeza por el trabajador afectado pues ello pugna con los principios legales y constitucionales que garantizan el acceso al empleo público, con respeto a la igualdad, el mérito, la capacidad y la publicidad.

De esta forma, se entendía que las administraciones públicas no tenían que acudir a la vía del despido objetivo o colectivo para proceder a la extinción del contrato de trabajo, pero el Tribunal Supremo aún no se había pronunciado sobre la extinción de contrato del trabajador indefinido no fijo en los supuestos de amortización de la plaza.

Es ésta STS (Sala 4ª) de 22 de julio (RJ 2013, 7657), la que mantiene que la extinción del contrato indefinido no fijo se puede producir no solo debido a la cobertura reglamentaria del puesto de trabajo, sino también en los supuestos en los que el puesto de trabajo desempeñado desaparece por amortización, porque en estos casos ya no podrá cumplirse la provisión reglamentaria y habrá desaparecido el supuesto de hecho que justificaba esta modalidad contractual<sup>32</sup>.

Ahora bien, el Tribunal Supremo entiende en ésta sentencia que los contratos indefinidos no fijos de plantilla son también contratos sometidos a la condición resolutoria de la provisión reglamentaria de la plaza y por ello cuando dicha provisión no puede hacerse por causa de la amortización, el contrato se extingue de conformidad con el art. 49.1 b) ET y del art. 1117 CC, pues desde el momento en que la plaza desaparece ya no podrá realizarse la provisión reglamentaria de la misma.

La Disposición adicional 15ª ET, en la que se establece que dicho carácter indefinido se reconoce sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo

---

<sup>32</sup> La fundamentación jurídica se basa en el art. 1117 del CC.

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». Y así, se producen informes de intervención que acompañan las precitadas decisiones y contienen la recomendación de proceder a la amortización de las plazas de las que se pueda prescindir.

Por ésta idea, es cada vez más frecuente observar situaciones de trabajadores indefinidos no fijos que ven extinguidos sus contratos, en ocasiones de años y años, por la decisión administrativa de amortizar su puesto en vez de convocar la plaza por la vía reglamentaria. A diferencia de los supuestos previstos en el artículo 49.1 c) ET, el carácter indefinido del contrato implica desde una perspectiva temporal que éste no puede estar sometido, directa o indirectamente, a un término, salvo anular todo sentido a esa cualidad que se anuda de contrato indefinido.

Está claro que esto no supone que el trabajador consolide, sin superar los procedimientos de selección, una condición de fijeza en plantilla, pero sí que la extinción de sus contratos por causas objetivas, en éste caso por amortización de su plaza, no puede producirse al margen de los procedimientos legalmente establecidos a tal fin y con el abono de las correspondientes indemnizaciones para el caso de resultar justificada la extinción. Puede ser que la amortización de la plaza sea un hecho incierto, pero está claro que depende de la estricta decisión del empleador público, que es el único que tiene la potestad de auto organización.

Por lo tanto, la amortización de la plaza para el trabajador indefinido no fijo no puede considerarse incluida ni en el artículo 41.1 b) -condición resolutoria- ni en el artículo 41.c) -sujeción a término, cierto o incierto-, pues ni en ellos tienen cabida las condiciones potestativas, las que dependen de la voluntad de una de las partes -en este caso el empleador público-, ni las denominadas «*conditio iuris*» o sucesos de producción incierta pero previstos por la Ley y a los que se anudarían ciertos efectos.

En estos casos, la prórroga por tiempo indefinido del contrato por una causa de irregularidad no implica fijeza, pero tampoco libre cese. Pero además,

tampoco le libera de asumir la indemnización de ruptura que corresponda cuando decida la administración, amortizar la plaza. Lo que no sería posible es el reconocimiento legal del carácter indefinido del contrato, puesto que el fundamento jurídico del trabajador indefinido no fijo, impone la obligatoria cobertura legal de la plaza, no su amortización.

Un ejemplo de amortización de plaza lo encontramos en la Sentencia del Tribunal Supremo del 17 de Julio de 2013, (Rc 1380/12), sentencia en la que nuestro ordenamiento jurídico da respuesta a la extinción del contrato de una trabajadora con relación laboral de carácter indefinido no fijo, que viene prestando servicios para una Administración Pública, cuando dicha extinción se produce por cese del servicio al que estaba adscrita.

La sentencia mantiene que la extinción del contrato indefinido no fijo no se produce solamente por la cobertura reglamentaria del puesto de trabajo sino que “también ha de aplicarse (la causa extintiva) a los supuestos en que el puesto desempeñado desaparece por amortización y ello porque en este caso no podrá cumplirse la provisión reglamentaria y habrá desaparecido también el supuesto de hecho que justifica esa modalidad contractual ...”; manteniendo que este aspecto del contrato indefinido no fijo presenta notorias analogías con el contrato de interinidad, con relación al cual la Sala ya había mantenido con reiteración que su extinción puede acordarse “por amortización de la plaza cubierta ... sin necesidad de acudir a la vía que establece el art. 52.c) del ET” entendiéndose que el mismo criterio ha de aplicarse a los contratos no fijos.

Otro punto importante de ésta sentencia es que reconoce la posibilidad de que los trabajadores indefinidos no fijos puedan percibir la indemnización prevista en el art. 49.1.c) del ET, dado que la consideración de la naturaleza del vínculo contractual ha determinado aceptar la amortización como causa válida de terminación del contrato con duración incierta.

## 4.2. CONSECUENCIAS DE LA TEMPORALIDAD INJUSTIFICADA

Para desarrollar esta idea, debemos partir de la sentencia del Tribunal Supremo de 7 de octubre de 1996, la cual crea esta figura del indefinido no fijo<sup>33</sup>, se distingue del trabajador fijo de plantilla, indicando al efecto que:

“La contratación laboral al margen de un sistema adecuado de ponderación de mérito y capacidad impide equiparar al trabajador así contratado, con los trabajadores fijos de plantilla, condición que se dice ligada a la contratación por el procedimiento reglamentario, sin perjuicio de lo cual, se le puede considerar como trabajador vinculado por un contrato de trabajo por tiempo indefinido”.

En esta sentencia, y otras que le siguieron, reconocen la imposibilidad de equiparar al personal laboral como trabajadores fijos en plantilla, pues para ello se establecen procedimientos reglamentarios y un sistema adecuado de ponderación de mérito y capacidad que impide igualar ambas figuras.

Finalmente, concluye que “no se puede consolidar la fijeza en plantilla con una adscripción definitiva del puesto de trabajo, sino que, por el contrario, está obligada a adoptar las medidas necesarias para la provisión regular del mismo y, producida esa provisión en la forma legalmente procedente, existirá una causa lícita para extinguir el contrato”. Adoptando de este modo, la tesis jurisprudencial que se viene afirmando, reconociendo el carácter indefinido de la relación, al no poder reconocer la condición de personal fijo.

En conclusión, para acceder al empleo público debe hacerse mediante un procedimiento reglado y garantizado por los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad, de modo que las irregularidades cometidas por la Administración en la contratación laboral no podrían dar lugar a la adquisición de la fijeza, pues ello se vulnerarían normas de derecho necesario, lo que servía para ratificar la diferenciación entre trabajador fijo e indefinido.

Tras el estudio de las sentencias de 20 de enero de 1998 y 21 de enero de 1998, y de acuerdo con las normas laborales y administrativas, se fijó el siguiente cuerpo de doctrina:

---

<sup>33</sup> El Tribunal Supremo estimó un recurso para la unificación de doctrina, situando la controversia jurídica en “las consecuencias legales de la calificación jurisdiccional de nulidad del despido en las Administraciones públicas”.

- En primer lugar, la obligada sumisión a las normas de derecho necesario, que atribuyen con carácter general los puestos de trabajo de la Administración a los funcionarios y en supuestos excepcionales, al personal laboral<sup>34</sup>.
- En segundo lugar, que la selección del personal laboral de la Administración pública ha de subordinarse a los principios de igualdad, mérito y capacidad.
- Por último, se sitúa a la Administración pública en una posición especial, ya que no es posible la aplicación íntegra de la normativa laboral, ni tampoco la aplicación íntegra de una norma administrativa en los casos de irregularidades en la contratación temporal al ser preciso tener presente dos ordenamientos diferentes, y se deberá obtener el resultado de una interpretación integradora.

La idea inducida por la sentencia del Tribunal Supremo de 27 de mayo de 2002 era que no puede producir preocupación jurídica equiparar la extinción de los indefinidos no fijos 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, Este criterio es el reiterado por las sentencias de 20 de julio de 2007<sup>35</sup> y 19 de febrero de 2009, en las que se afirma que: *“la posición de aquellos trabajadores al servicio de la Administración cuyo contrato fue declarado indefinido no fija por sentencia firme, es idéntica a la de aquellos otros que cubren una plaza con contrato de interinidad”*.

Por otro lado, en la sentencia del Pleno de 27 de febrero de 2012 se dice que el contrato de interinidad se extingue no solo al ocuparse la plaza por el titular, sino también por la supresión de la misma ocupada por el interino, y que ésta conclusión responde a la propia naturaleza de la relación contractual de interinidad ya que hacerlo de otro modo supondría la transformación de la

---

<sup>34</sup> De conformidad con la doctrina emanada de la STC 99/1987 y recogida en el nuevo redactado del art. 15.1.c de la LMRFP o sus equivalentes autonómicos.

<sup>35</sup> Recurso de Casación núm. 76/2006.

interinidad en una situación propia de un contrato indefinido, o también significaría la vinculación de la Administración a proveer una plaza que estima innecesaria, puesto que la ha suprimido.

Más adelante, con la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2014<sup>36</sup>, encontramos un nuevo giro en ésta materia:

*“Esta doctrina debe rectificarse tras la entrada en vigor de la Disposición Adicional Vigésima del Estatuto de los Trabajadores, (...) a quien a partir de ahora se aplica lo dispuesto en los arts. 51 y 52-c ) del ET en los despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y en los despidos por causas individuales por causas objetivas”.*

Éste artículo será de aplicación también para los indefinidos no fijos, pero no para los contratos de interinidad por vacante que se resuelvan por la amortización de la plaza ocupada, ya que primero habrá que calificar la naturaleza de estos contratos y la causa que les pone fin.

Es importante observar que ni la norma, ni el contrato contemplan otra causa de extinción del mismo y que, cual se dijo antes no estamos ante un contrato sujeto a condición resolutoria, sino ante un contrato cuya duración está sujeta a un plazo indeterminado que necesariamente llegará, máxime cuando se trata de vacantes que deben ser objeto de oferta de empleo público<sup>37</sup>.

La idea que se ha seguido de que la amortización extingue el contrato porque el mismo tiene una condición resolutoria implícita debe eliminarse ya que nos encontramos ante una obligación a término indeterminado y no ante una condición, ya que la existencia de una condición requiere que el hecho del que depende sea incierto, incertidumbre que no se da cuando se fija un plazo indeterminado que llegará (art. 1125 CC).

---

<sup>36</sup> Ratificada por las sentencias del TS de 7 de julio de y de 8 de julio del mismo año

<sup>37</sup> De acuerdo con el art. 70 del EBEP.

## 5. EVOLUCIÓN DE LA JURISPRUDENCIA

### 5.1. FASES DOCTRINALES

A continuación pasaremos a analizar la evolución de la jurisprudencia a lo largo de los años desde la aparición del indefinido no fijo hasta las sentencias más recientes. Para ello lo dividiremos en diferentes fases que se relacionan con el cambio de pensamiento de los Tribunales a lo largo de los años, haciendo hincapié en la más reciente sentencia del Tribunal Supremo de 28 de marzo de 2017.

#### **Primera fase jurisprudencial: La aparición del indefinido no fijo.**

En un primer momento, a raíz de la sentencia del Tribunal Supremo 27/11/1989 se estipuló que, como regla general y salvo supuestos especialmente cualificados «las irregularidades que puedan cometer las Administraciones Públicas en la contratación temporal de personal a su servicio no pueden determinar, por la simple inobservancia de alguna de las formalidades del contrato, del término o de los requisitos aplicables a las prórrogas, la atribución con carácter indefinido», ya que debe hacerse de acuerdo con los principios de publicidad y mérito.

Con las sentencias del Tribunal Supremo de 7/2/1990, de 24/4/1990 y 18/7/1990 se llegó a la idea de que la irregularidad a la hora de contratar temporalmente a un trabajador, no debe determinar la transformación del contrato en indefinido, pero que esa contratación irregular significa que existe un puesto de trabajo laboral cuya provisión no ha sido objeto de cobertura reglamentaria. Más adelante, ya dictada la sentencia del Tribunal Supremo del 18/3/1991, se llega a la conclusión de que las administraciones públicas están plenamente sometidas a los límites que la legislación laboral establece sobre la contratación temporal.

Por último en esta primera fase, se afirma que con el fin de guardar los principios de acceso a la función pública, dictamina que el carácter indefinido

no significa que el trabajador consiga una fijeza en la plantilla sin haber superado los procedimientos de selección establecidos en nuestra Constitución. En este sentido, sentencia del Tribunal Supremo del 7/10/1996 afirma que la contratación en la Administración Pública al margen de un sistema de ponderación de mérito y capacidad impide equiparar a los demandantes a trabajadores fijos de plantilla como trabajadores vinculados por un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

Por lo tanto, el llamado indefinido no fijo surge judicialmente en 1996 como respuesta a los abusos cometidos en la contratación del personal laboral por parte de las administraciones públicas de modo que, ante la existencia de contratos temporales fraudulentos, un trabajador podría demandar y reclamar su condición de indefinido de la administración. En esta fase también se determinó por el Tribunal Supremo que el carácter indefinido del contrato implica desde una perspectiva temporal que éste no está sometido, directa o indirectamente a un término.

### **Segunda fase jurisprudencial: Equiparación con los temporales.**

Esta fase podemos decir que surge a partir de junio de 2014.

La Sentencia del Tribunal Supremo 24/6/2014 referida a la extinción de interinos por vacante, pone fin a la posibilidad de acudir a la amortización simple. Esta sentencia, reformula explícitamente la naturaleza jurídica de los interinos por vacante, al calificarlos como contratos sometidos a término. El Tribunal Supremo sostiene que no pueden calificarse como contratos sometidos a condición, en esencia, porque éstas tienen carácter incierto y porque la convocatoria de la vacante siempre se acaba produciendo.

Sin embargo, la jurisprudencia posterior a junio de 2014 mantiene un criterio paralelo al de los interinos por vacante, ya que ratifica la equiparación entre éstos y los indefinidos no fijos.

Seguidamente, la sentencia del Tribunal Supremo de 6 de octubre 2015 afirma que la contratación del indefinido no fijo tiene naturaleza temporal y por tanto están sujetos a una duración determinada, que sería la cobertura

reglamentaria de la vacante, por lo que se conoce la posible causa de extinción pero no el momento exacto cuando esto ocurrirá.

Y la Sentencia del TS de 4 de febrero 2016 lo ratifica al afirmar que: “los contratos del personal indefinido no fijo, tienen naturaleza temporal y están sujetos a una duración determinada -hasta la cobertura reglamentaria de la vacante- de manera que se conoce la causa de terminación del mismo, aunque no el momento en que tal circunstancia ocurrirá”.

El siguiente punto crítico en nuestra jurisprudencia sucede con la cuestión prejudicial elevada al Tribunal de Justicia de la Unión Europea , ya que crea como medida para sancionar la utilización abusiva del personal que presta servicios en las Administraciones públicas por medio de sucesivos contratos temporales, y establece que: “en el supuesto de utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, se concede a las personas que han celebrado un contrato de trabajo con la Administración un derecho al mantenimiento de la relación laboral”. Por tanto, el TJUE equipara en los casos de contratación en fraude de ley tanto al personal funcionario temporal eventual con el personal que pasa a convertirse en “indefinido no fijo” en tales supuestos, es decir, tienen derecho a continuar en el puesto hasta la cobertura del puesto por personal fijo.

### **Tercera fase: Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de Marzo de 2017.**

Tras las tres sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016, las cuales pusieron en entredicho los mecanismos de contratación y cese del personal en la función pública española, quedaba esperar cual sería la postura del Tribunal Supremo al respecto y si iba a suponer un cambio jurisprudencial, la respuesta ha llegado con la reciente sentencia de 28 de marzo de 2017, dictada en Pleno, y que da paso a una tercera fase jurisprudencial ya que supone un cambio respecto de la doctrina que se venía manteniendo hasta este momento.

Tras la entrada en vigor de la última reforma laboral del año 2012, el Tribunal Supremo abogaba por considerar al personal indefinido no fijo como

un trabajador sometido a condición resolutoria, asimilado a un interino en plaza vacante, pudiendo ser cesado tanto por amortización de la plaza como por cobertura reglamentaria de la misma.

Como ya sabemos, para el caso de amortización, la Administración tendría que seguir los trámites y requisitos formales del despido previstos en los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores, abonando al trabajador una indemnización de 20 días por año de servicio hasta el tope de 12 mensualidades.

Sin embargo, en el segundo caso, el trabajador indefinido no fijo era asimilado a un simple trabajador temporal, estableciendo una indemnización de solo 8 días por año trabajando, aplicándosele el art. 49 del Estatuto de los Trabajadores en lugar del 52.

La importancia de ésta sentencia del Tribunal de 28 de marzo de 2017 viene a suponer un giro en la jurisprudencia, ya que trata de una investigadora del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), que comienza a prestar sus servicios en el año 2003 y, tras varios contratos temporales en el mismo puesto, consiguió que le fuera reconocida su condición de indefinida no fija el 16 de marzo de 2009 a través de sentencia firme. Tras más de nueve años trabajando en éste mismo puesto, sale la convocatoria de un concurso-oposición de su puesto de trabajo, por lo que fue despedida.

En esta sentencia concretamente, el problema no está en si el despido es procedente o improcedente, sino en la indemnización que corresponde a la rescisión de un contrato por la cobertura reglamentaria de la plaza en la Administración.

El tribunal considera insuficiente la indemnización que le corresponde a ésta trabajadora, ya que el indefinido no fijo es una figura diferente del trabajador fijo, pero también lo es del temporal, por ello es necesario reconocer una indemnización superior a la establecida para la terminación de estos contratos, ya que al no estar regulado específicamente en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), entiende el Supremo que la extinción de la relación laboral cuando se produce por la cobertura reglamentaria de la plaza puede recogerse en lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores para los despidos

por causas objetivas, suponiendo esto que la indemnización que les corresponde es de 20 días por año de servicio con límite de 12 mensualidades.

La sentencia analizada vuelve a incidir sobre las diferencias de la Administración con el Sector privado en cuanto a la contratación en fraude de Ley, ya que en el privado el paso del tiempo convierte el contrato temporal en fijo, sin embargo, eso no puede ocurrir en la Administración, ya que se han de respetar los principios de igualdad, mérito y capacidad de acuerdo con nuestra legislación.

A continuación, y dada la importancia que esta sentencia de 28 de Marzo tiene para la doctrina de los indefinidos no fijos, vamos a proceder a analizar los datos que llevaron al comentado fallo del tribunal:

- 1) Establece que el trabajador indefinido no se puede considerar como un trabajador temporal, se basa en que el Estatuto Básico del Empleado Público, el que en los artículos 8 y 11 distingue al personal laboral entre fijo, indefinido y temporal y si la normativa establece una clara distinción entre estos tres tipos de vinculación, la misma no puede ser alterada judicialmente tratándoles de la misma manera a los ni fijos e interinos por vacante.
- 2) Ya que se dice que el indefinido no fijo no resulta equiparable al personal temporal, la indemnización que le correspondería a estos trabajadores ya no es la del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, sino que tendrá que asimilarse a la prevista para los trabajadores fijos que ven extinguido su contrato por una causa objetiva.

Esto significa que a partir de ahora el personal indefinido no fijo, ya sea cesado por amortización de la plaza que ocupa, o por cobertura reglamentaria de la misma, tendrá que ser indemnizado en cuantía equivalente a 20 días de salario por año de servicio hasta el tope de 12 mensualidades, por el contrario a la situación del personal fijo, la sentencia no indica en ningún momento que el trabajador, tras este cese, deba ser recolocado en otro puesto de la misma Administración continuando como trabajador indefinido, como puede ocurrir en el sector privado.

- 3) Por último, el Tribunal Supremo considera que la extinción del contrato de un indefinido no fijo por cobertura reglamentaria de la plaza resulta asimilable a las circunstancias objetivas previstas en el art. 52 del Estatuto de los Trabajadores para justificar un despido por causas objetivas.

Esta sentencia supone un apartado doctrinal importante en el avance de ésta figura y sobre todo la protección y estabilidad de los trabajadores indefinidos no fijos de las administraciones públicas.

Es importante añadir que la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2017 prohíbe a todas las administraciones la transformación administrativa de contratos temporales en contratos indefinidos, por lo que los trabajadores que quieran que se les aplique la nueva jurisprudencia deberán hacerlo por vía judicial.

## 5.2. EVOLUCIÓN DEL DESPIDO OBJETIVO POR CAUSAS ECONÓMICAS.

Fue discutido durante mucho tiempo aquella idea de la imposibilidad por parte del Estado de extinguir puestos de trabajo, por causas objetivas, basándose en la idea de que el Estado no podía quebrar, y por tanto no se pueden alegar causas económicas, y por otra parte, que la Administración Pública debe actuar de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho, para atender a las necesidades generales.

Con el paso del tiempo, los tribunales mantuvieron la negativa de utilizar este motivo a la hora de la extinción de un contrato ya que si se exige la existencia de una situación económica negativa de una empresa, dicha causa de extinción será siempre difícilmente aplicable a las Entidades Públicas, que por carecer de ánimo de lucro y estar destinadas a la prestación de servicios públicos, no pueden por definición encontrarse en dicha situación<sup>38</sup>.

Sin embargo, analizando la causa objetiva (económica, técnica, organizativa o de producción), actúa produciendo un desequilibrio y la finalidad del despido es contribuir a superarlo, de manera que dichas situaciones podían darse también en las administraciones públicas, en principio en lo que refiere a las causas organizativas, pues las mismas en la medida en que cumplen la finalidad de servir a las necesidades colectivas pueden en ocasiones tener que extinguir determinadas relaciones laborales cuando el servicio público a que responde su existencia, se modifica, o reestructura<sup>39</sup>. Asimismo el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, reconoció que los caracteres y régimen descritos de la reconversión de plazas laborales en funcionariales permiten, sin duda, calificarla como causa determinante de la amortización<sup>40</sup>.

En el RDL 3/2012, de 10 febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en el que en su Disposición adicional segunda, extiende la

---

<sup>38</sup> Sentencia núm. 3186/1997, de 12 diciembre, Recurso de Suplicación núm. 3776/96

<sup>39</sup> TSJ de la Comunidad Valenciana, Sentencia núm. 5084/2001 de 27 septiembre, Recurso de Suplicación núm. 2043/01.

<sup>40</sup> Sentencia núm. 968/2000 de 17 marzo, Recurso de Suplicación núm. 4247/99

aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción al Sector Público, añadiendo una disposición adicional vigésima al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo que: *“el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público se efectuará conforme a lo dispuesto en el ET en sus artículos 51 y 52, y sus normas de desarrollo y en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de las Administraciones Públicas y que a efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas a que se refiere el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes”*.

## 6. CONCLUSIONES

La contratación de personal laboral en la administración pública se ha convertido, con el paso del tiempo, en una práctica cada vez más habitual, sin embargo, en la mayoría de las veces ha sido utilizada de forma arbitraria, descontrolada y abusiva, y como hemos visto, esto conlleva una constante intervención de los Tribunales.

Desde la regularización de todas las exenciones que se producen de forma irregular, la cuestión más problemática viene a causa de la calificación jurídica que merezca el despido cuando se utiliza el despido por causas objetivas para encubrir un despido improcedente, y como consecuencia, el empresario vulnera el deber de buena fe y es constitutivo de abuso de derecho por lo que debe ser calificado como despido nulo.

Por ello es necesario que se avance en la legislación de la figura del indefinido no fijo para dar una respuesta igual a todos los casos que éstos trabajadores vean exento su puesto de trabajo y en la mayoría de los casos, se ven perjudicados. Sin embargo, el Tribunal Supremo ha dado un paso en este sentido con la sentencia del 28 de Marzo, entendiendo que una indemnización que le corresponde a un temporal como tal, es insuficiente para éstos trabajadores que están en una posición de desventaja frente a la Administración, cuando un contrato laboral, debe entenderse como una equiparación entre dos sujetos.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

BAYLOS GRAU, A. 2015. Derecho al trabajo, despido y buena fe contractual (Comentarios a la STC 192/2003, de 27 de Octubre), *Relaciones Laborales*, **12**, pp. 63-74. ISSN: 0213-0556.

BOLTAINA BOSCH, X. 2002. Régimen jurídico de los trabajadores indefinidos no fijos de la Administración Pública. *Editorial Aranzadi*, documento BIB 2002\533.

CORDERO SAAVEDRA, L. 2003. El fraude de ley en la contratación por las Administraciones públicas y sus consecuencias jurídicas. *Editorial Aranzadi*, documento BIB 2003\1145.

DE HEREDIA RUIZ, I. B. 2015. *Indefinidos no fijos e interinos por vacante: TS vs. TS (comentario a STS 2 DIC 2014, rec. 2371/2013)*. 18 Febrero 2015. Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. [28 Abril 2017]. Disponible en:

<http://ignasibeltran.com/2015/02/18/indefinidos-no-fijos-e-interinos-por-vacante-ts-vs-ts-comentario-a-sts-2-dic-2014-rec-23712013/>

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. 2009. *La figura del contrato indefinido en la Administración: la convalidación de una mala praxis de los poderes públicos*. Badajoz: Editorial La Ley. ISBN 978-84-8417-333-5.

GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C. 2016. Indemnización a abonar en la extinción de los contratos de interinidad. *Editorial Aranzadi*, documento BIB 2016\85549.

LAHERA FORTEZA, J. 2002. La extinción del contrato indefinido no fijo de plantilla en la Administración Pública. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*. **2**, pp. 679-686. ISSN 0213-0556.

LOPEZ CUMBRE, L. 2014. *Extinción de los contratos indefinidos no fijos de plantilla en el sector público: ¿duración a término o condición resolutoria?*. 18 Noviembre 2014. [Consulta 04 Mayo 2017]. Disponible en:

<http://www.gomezacebo-pombo.com/index.php/es/conocimiento/analisis/item/1741-extinci%C3%B3n-de>

[los-contratos-indefinidos-no-fijos-de-plantilla-en-el-sector-p%C3%BAblico-%C2%BFduraci%C3%B3n-a-t%C3%A9rmino-o-condici%C3%B3n-resolutoria](#)

MOLINA NAVARRETE, C. 2014. Reforma laboral y amortización de la plaza del indefinido no fijo: ¿"cesantía" o "despido objetivo"? *Editorial Aranzadi*, documento BIB 2014\64.

NICOLÁS BERNARD, J. A. 2000. La contratación laboral temporal irregular en la administración pública: evolución jurisprudencial", *Consulta en la Base de Datos de Westlaw*, documento BIB 2000\158.

OJEDA AVILÉS, A. 2014. La amortización de la plaza como causa de extinción del contrato del trabajador indefinido no fijo en las administraciones públicas. *REDA*, **56**, pp. 149-164. ISSN 2341-0116.

PÉREZ DEL PRADO, D. 2016. Principio de igualdad y trabajadores fijos e indefinidos no fijos y temporales. *Editorial Aranzadi*, documento BIB 2016\80199.

RIVERO LAMAS, J. 1996. El proceso de laboralización de la Función Pública. Aspectos críticos y límites. *Anuario jurídico de La Rioja*, **2**, pp. 11-74. ISSN 1135-7096

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. 2010. Trabajador indefinido no fijo al servicio de la Administración e interino por vacante: similitudes y diferencias. *Editorial Aranzadi*, documento BIB 2010\2130.

ROJO TORRECILLA, E. 2016. Nombramiento de personal estatutario temporal eventual en el ámbito sanitario público. *Vulneración de la normativa comunitaria sobre el trabajo de duración de determinada. Nota a la importante sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-16/15)*. 17 Septiembre 2016. [Consulta: 09 Abril 2017]. Disponible en:

<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/09/nombramiento-de-personal-estatutario.html>

ROSA LUCENA, F. 2015. El indefinido no fijo como personal laboral. Últimos giros jurisprudenciales. *Revista Noticias jurídicas*. 09 Octubre 2015. [Consulta: 28 Marzo 2017]. Disponible en:

<http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/10563-el-indefinido-no-fijo-como-personal-laboral-ultimos-giros-jurisprudenciales/>

SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. 2016. ¿Afecta a la normativa laboral española la sentencia del TJUE acerca de los interinos?. *Editorial Aranzadi*, documento BIB 2016\9026.

SALA FRANCO, T. 2000. Las relaciones laborales en las Administraciones Públicas. *XI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Valencia: Editorial Bosch, pp. 27-41. ISBN 84-8417-060-8.

SALINAS MOLINA, F., 2016. La resurrección de la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999. *Revista IUSLabor*, **3**, pp. 1-10. ISSN 1699-2938.

SANDE PÉREZ-BEDMAR, M. 2014. La extinción del contrato indefinido no fijo fundada en la amortización de plazas en las Administraciones Públicas. *Editorial Aranzadi*, documento BIB 2014\1548.

SELMA PENALVA, A. 2014. 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*, **11**, pp. 75-103. ISSN 0213-0556.

SEMPERE NAVARRO, A. V. 2017. Texto y contexto de la STJUE sobre consecuencias de la temporalidad injustificada en el empleo público. *Editorial Aranzadi*, documento BIB 2017\10540.

VIVERO SERRANO, J.B. 2013. La readmisión de los empleados públicos objeto de despido ilícito: el juego del derecho constitucional de igualdad, del artículo 96.2 EBEP y de la autonomía colectiva», *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, **7**, pp. 13. ISSN 0213-0556.