

## Extinción de los contratos indefinidos no fijos de plantilla en el sector público: ¿duración a término o condición resolutoria?

**Lourdes López Cumbre**

*Catedrática de Derecho Laboral de la Universidad de Cantabria*

*Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo*

---

### 1. El contrato indefinido no fijo de plantilla en las Administraciones Públicas y su extinción por cumplimiento de una condición resolutoria

1.1. Las Administraciones Públicas utilizaban la contratación temporal, incluso en fraude de ley sin ser sancionadas con la indefinición de la relación laboral, algo que sí le ocurría a la empresa privada. La conversión de un contrato temporal fraudulento en un contrato indefinido significaba atribuir un puesto de trabajo al margen de los principios de mérito y capacidad exigidos por el artículo 103.3 de la Constitución Española (CE).

Inicialmente, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo entendía que la celebración de un contrato temporal por parte de la Administración Pública revelaba la existencia de un puesto de trabajo que era necesario cubrir, por lo que se trataba de una situación muy próxima a la prevista en el artículo 15.1c de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET) cuando regula el contrato de interinidad. Pese a ello, la superación del tiempo legalmente establecido no debía llevar aparejada como sanción administrativa «la transformación del contrato temporal en otro de duración determinada» (STS de 9 de octubre de 1985, Ar. 4697, FJ 2). Resultaba contrario al ordenamiento jurídico convertir un contrato temporal en un contrato indefinido en este ámbito, pues dicha situación «pugnaría con el mandato constitucional y con la regulación legal

y reglamentaria de los órganos públicos» (STS de 14 de enero de 1988, Ar. 1, FJ 2). El contrato temporal servía, así, no ya sólo para cubrir el puesto dejado vacante por un trabajador que suspendía su contrato y tenía derecho a la reserva de su puesto, sino también para cuando el puesto vacante no tenía adscripción personal alguna. Por tanto, la irregularidad no convertía en principio el contrato temporal en indefinido, pero sí ponía de manifiesto la existencia de un puesto de trabajo cuya provisión no se había efectuado por el procedimiento reglamentario. Una «interinidad de hecho» que permitía mantener al trabajador contratado fraudulentamente en el puesto correspondiente hasta su cobertura, lo que suponía necesariamente adquirir la cualidad de «fijeza o permanencia» (STS de 7 de febrero de 1990, Ar. 838, FJ 2).

Con la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de marzo de 1991 (Ar. 1875), el tribunal obligaba a las Administraciones Públicas a cumplir la normativa que regulaba los contratos temporales en el ámbito laboral por entender que no existía causa que justificara su exención, adquiriendo en tal caso los trabajadores la condición de fijos, dado que «cualquiera que fuera la actividad que desempeñaran, su permanencia en el puesto de trabajo demostraba que atendían a labores permanentes de la empresa» (FJ 3). Y, a partir de la Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de octubre de 1996 (Ar. 7492), comenzó a distinguir entre los trabajadores con

*contrato indefinido y los trabajadores fijos de plantilla.* Si bien en ese momento la contratación laboral en las Administraciones Públicas «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 procedimiento reglamentario», nada imposibilita su consideración como trabajadores vinculados por un contrato de trabajo por tiempo indefinido (FJ 2).

- 1.2. Pues bien, la extinción de este tipo de relación (indefinida, pero no fija de plantilla) siempre ha venido materializándose como si de una interinidad por vacante se tratara, entendiéndose que el contrato se extinguía no sólo al cubrirse la plaza ocupada por el trabajador como resultado del proceso ordinario de cobertura, sino por amortización de aquélla. En tal caso, la causa extintiva operaba directamente sobre el contrato, lo que hacía innecesario acudir a ningún otro procedimiento extintivo, ya individual (art. 52c LET), ya colectivo (art. 51 LET). En definitiva, aquí, la amortización «no opera directamente determinando la extinción del vínculo sino que afecta a la vigencia de éste, determinando el cumplimiento anticipado del término incierto al que está sometido el contrato al sustituir la amortización de la plaza para su cobertura» (STS de 8 de junio del 2011, Ar. 5937, FJ 2).

La jurisprudencia del orden social interpretaba, por tanto, que *esta relación laboral indefinida no fija quedaba sometida a una condición resolutoria*, a saber, la provisión de la vacante por el procedimiento legal de cobertura. Desde la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de enero de 1998 (Ar. 1000) se considerará que el carácter indefinido del contrato implica «desde la perspectiva temporal que éste no está sometido, directa o indirectamente, a un término (por lo que) el organismo afectado no puede atribuir la fijeza en plantilla con una adscripción definitiva del puesto de trabajo sino que, por el contrario, está obligado a adoptar las medidas necesarias para la provisión regular del mismo y, *producida esta provisión de forma legalmente procedente, existirá causa*

*lícita para extinguir el contrato»* (FJ 4). Se declara, de este modo, la nulidad parcial del contrato aparentemente temporal y, contrariamente al artículo 15 de la LET, se produce la inaplicación legal de la cláusula de temporalidad no acomodada a dicho precepto, sustituyéndose «dicha cláusula por otra causa de extinción del contrato como la ocupación de las plazas» (STS de 27 de mayo del 2002, Ar. 9893, FJ 2). La ocupación definitiva hace surgir una causa de extinción de contrato subsumible en las enunciadas genéricamente en el artículo 49.1b de la LET, «equiparable a la de los contratos de interinidad por vacante puesto que la justificación de la existencia de unos y de otros responde a una misma causa y necesidad». Por ello *no es necesario acudir al cauce de los despidos objetivos ni se genera derecho a indemnización ni a salarios de tramitación* a favor de los trabajadores afectados. Considerarlo de otro modo podría conducir a una situación absurda cual es la de transformar de hecho la interinidad en una situación propia de indefinición (STS de 13 de mayo del 2013, Ar. 5142).

## **2. Nueva doctrina jurisprudencial: se trata de contratos a término que han de someterse a las reglas generales de extinción**

- 2.1. Pero la *Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio del 2014 (Ar. 4380)* ha rectificado esta doctrina, que venía siendo aplicada ininterrumpidamente desde hace veinte años. Entiende el tribunal que, tras la entrada en vigor de la disposición adicional 20.<sup>a</sup> de la LET —norma que ha mejorado lo dispuesto en la Directiva 1998/59, de 20 de julio (DOCE de 12 de agosto), con relación al personal laboral de las Administraciones Públicas, al cual a partir de ahora ha de aplicársele lo dispuesto en los artículos 51 y 52c de la LET en los despidos colectivos y en los despidos objetivos—, se impone una modificación también en relación con la extinción del contrato indefinido no fijo de plantilla. Asimismo, entiende que el último párrafo de la mencionada disposición adicional 20.<sup>a</sup> de la LET concede prioridad de permanencia al personal fijo y evidencia que aquélla se aplica también al personal indefinido no fijo y al interino por vacante. La aplicación de esta nueva normativa a los

trabajadores indefinidos no fijos es indudable, a juicio del citado tribunal, porque la extinción de los contratos de este tipo se computa a efectos del despido colectivo del artículo 51 de la LET, que excluye del cómputo, sin embargo, las extinciones de contratos temporales que se produzcan con arreglo al artículo 49.1c de la LET.

Mayor dificultad exige determinar si, a estos efectos, son computables los contratos de interinidad por vacante que se resuelvan por la amortización de la plaza ocupada. Resolver ese problema requiere calificar la naturaleza de estos contratos y de la causa que les pone fin. Entiende el Tribunal Supremo que se trata de contratos temporales (arts. 15.1c LET y 4 y 8.1c RD 2720/98, de 18 de diciembre, BOE de 8 de enero de 1999) que están sujetos al cumplimiento del término pactado (cobertura reglamentaria de la plaza ocupada interinamente, según lo dispuesto en el último párrafo del apartado 2b del citado art. 4). Consiguientemente, nos encontramos ante una obligación a plazo, a término y no ante una obligación sujeta a condición resolutoria explícita o implícita.

Pues bien, las *obligaciones condicionales*, reguladas en los artículos 1113 y ss. del Código Civil (CC), son aquellas cuya eficacia depende de la realización o no de un hecho futuro e incierto, siendo elemento fundamental la incertidumbre, el no saber si el hecho en que la condición consiste se producirá o no. Por el contrario, en las *obligaciones a plazo*, reguladas en los artículos 1125 y ss. del CC, siempre se sabe que el plazo necesariamente llegará. El plazo puede ser determinado cuando se conoce no sólo que se producirá necesariamente, sino también cuándo llegará (*certus an et certus quando*). Pero, igualmente, puede ser indeterminado, lo cual acaece cuando se sabe que se cumplirá, pero no se conoce cuándo (*certus an et incertus quando*).

- 2.2. De lo expuesto se deriva, a juicio del Tribunal Supremo, que *se trata de un contrato temporal de duración indeterminada, pero en el que consta que el término pactado llegará cuando la vacante*

*ocupada se cubra tras finalizar el proceso de selección* (art. 4.2 RD 2720/98). Obsérvese que ni la norma ni el contrato prevén otra causa de extinción de éste y que no se trata de un contrato sujeto a condición resolutoria, sino de un contrato cuya duración está sujeta a un plazo indeterminado que necesariamente llegará, sobre todo si se trata de vacantes que deben ser objeto de oferta de empleo público (art. 70 del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 7/07, de 12 de abril, BOE de 13 de abril —en adelante, EBEP—). La amortización de esos puestos de trabajo mediante una nueva ordenación de los puestos, aunque lícita y permitida por el artículo 74 del EBEP, no puede conllevar la automática extinción del contrato de interinidad celebrado para cubrirla porque no está prevista legalmente como causa de extinción de esos contratos sujetos a un término, a un plazo cuya mayor o menor duración se ha fijado por la norma y depende de la diligencia de la empleadora en poner en marcha los oportunos procesos de selección.

Por lo tanto, debe rechazarse la idea de que la amortización extingue el contrato porque éste tiene una condición resolutoria implícita en ese sentido, puesto que *se trata de una obligación a término (aunque indeterminado) y no de una condición, toda vez que la existencia de una condición requiere que el hecho del que dependa sea incierto, incertidumbre que no se da cuando se fija un plazo indeterminado que llegará* (art. 1125 CC). Además, esta condición resolutoria sería nula, de acuerdo con los artículos 1115 y 1256 del CC, pues su validez equivaldría a dejar al arbitrio de una de las partes la terminación del contrato, lo que no es correcto según estos preceptos.

Consecuentemente, *se trata de un contrato temporal que, por causa de la amortización de la plaza objeto del mismo, se extingue antes de que llegue el término pactado. Ese daño ha de ser indemnizado*, lo que en nuestro Derecho del trabajo se hace mediante el abono de las indemnizaciones tasadas para cada caso en los artículos 51, 52 y 56 de la LET, respectivamente, y en los procedimientos establecidos al efecto, pues debe recordarse que,

conforme a los artículos 7 y 11 del EBEP, la legislación laboral es aplicable al personal laboral de las Administraciones Públicas. De ahí que el penúltimo párrafo del artículo 51.1 de la LET, en cuanto parece excluir del cómputo para la determinación de la existencia de despido colectivo los contratos temporales del artículo 49.1c de la LET, sólo se esté refiriendo a los contratos que finalizan por la «expiración del tiempo convenido», pero no así a los que concluyen antes de que llegue su término, tal y como sucede en los supuestos de amortización de vacantes ocupadas interinamente. Esta solución se halla avalada por la literalidad del artículo 35.2 del RD 1483/12, de 29 de octubre, BOE de 30 de octubre, que, a efectos de determinar el número

de extinciones contractuales en el despido colectivo y a fin de seguir los trámites del artículo 51 LET y del procedimiento regulado en los artículos 37 y ss. del mencionado decreto, dispone que se incluirá a la totalidad del personal laboral contratado en el ámbito correspondiente. Igualmente avala esta conclusión el artículo 1 de la Directiva 1998/59 sobre despidos colectivos que impone su aplicación a los contratos temporales que se extingan antes de llegar a su término. Consideraciones todas ellas que obligan a rectificar la doctrina tradicional de la sala e *imponer la obligación de seguir los procedimientos de extinción previstos en los artículos 51 y 52 de la LET, respectivamente, cuando se decida extinguir los contratos indefinidos no fijos.*