



► 14 Octubre, 2014

El indefinido no fijo, una figura en transición

OPINIÓN

Marta Alamán Calabuig

Hay un lugar común en los debates laborales en España: existen demasiados tipos de contratos. Y es cierto que, además, se han incrementado con las últimas reformas. Pero es que no sólo el legislador se dedica a crearlos cada vez que tiene ocasión; es que en ocasiones han sido los tribunales los que se han dedicado a ello. Tal ha ocurrido con el indefinido no fijo, un tipo especial de empleado público, que resulta del intento de los tribunales de cuadrar dos reglas de Derecho contradictorias: una, general del Derecho del Trabajo, que los incumplimientos en la contratación temporal se pagan con la conversión del contrato en indefinido; otra, específica del empleo público, que sólo puede accederse a éste mediante procedimientos que garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad.

La solución era inteligente: el contrato tempo-

ral fraudulento debía de duración indeterminada, pero el trabajador no adquiría la plaza, no la tenía en propiedad, sino que ésta era susceptible de poder ser cubierta con los procedimientos adecuados, en cuyo caso el empleado cesaba en su relación con la administración. Posteriormente el legislador laboral se hizo eco de esta construcción, reconociendo la figura en la reforma laboral de 2012.

La terminación del contrato podía producirse no sólo por cobertura de la vacante sino también por amortización de la plaza, decisión unilateral de la administración en ejercicio de su poder organizativo. En ambos casos no había despido, sino cese en el puesto de trabajo, con: ausencia de indemnización; falta de procedimiento; invisibilidad a efectos del cómputo de umbrales de despidos colectivos...

Al trabajador le quedaba el derecho a ocupar sine die la plaza, hasta que se convocara; y la posibilidad de participar en el proceso abierto para cubrirla. Para muchos, fue como hacerse fijos de facto, porque las propias administraciones que les habían dado entrada en sus plantillas irregu-

larmente no demostraron mucho interés en normalizar la situación. En la práctica, sirvió para regularizar un volumen muy importante de contrataciones temporales irregulares, especialmente en las administraciones locales.

Recientes pronunciamientos judiciales han cambiado este panorama, completando el estatus jurídico del indefinido no fijo. Llama la atención la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 20 de mayo de 2014, en la que se considera que para extinguir la relación laboral de un trabajador interino cuyo contrato había devenido en indefinido (pero no fijo), no bastaba con la amortización unilateral del puesto de trabajo, sino que había que acudir a la vía de la terminación contractual al amparo de los artículos 51 y 52 ET. Esta interpretación ha sido seguida por otra sentencia posterior, de 24 de julio, en la que se acepta el recurso contra una decisión extintiva de una Universidad pública que afectaba a más de 150 trabajadores, contratados como interinos, exigiendo su tramitación como despido colectivo. Tenemos una verdadera nueva jurisprudencia, que encuentra su apoyo legal preci-

samente en las reformas de 2012, que admitieron expresamente los despidos por causas objetivas en el sector público. Si se permite despedir, se viene a decir, esto es lo que hay que hacer; despedir, no cesar.

Desde otro punto de vista otras sentencias, como la de 21 de enero de 2014, habían innovado en la regulación de esta modalidad contractual. Se ha dicho que hasta ahora el cese del indefinido no fijo no traía aparejada indemnización, por no ser despido. En estos fallos, que comienzan en el año 2013, se equipara algún supuesto de terminación con la extinción de un contrato temporal del artículo 49 ET, lo que da lugar al pago de una indemnización.

Despido o extinción de contrato; no cese. Con esto se completa el aspecto que caracteriza a esta modalidad de contratación, lo relativo a su terminación. Y se reduce la anomalía que suponía en nuestro Derecho del Trabajo, mejorando la posición jurídica de estos empleados públicos.

Socia PwC: Miguel Rodríguez-Piñero Royo, catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla, senior counsellor PwC