



Universidad  
de Alcalá

**EL CONTRATO DE INTERINIDAD Y SU  
PROBLEMÁTICA. EN ESPECIAL EN LAS  
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

**THE INTERIM CONTRACT AND ITS  
PROBLEMS. ESPECIALLY IN THE PUBLIC  
ADMINISTRATIONS**

**Máster Universitario en Acceso a la Profesión de Abogado**

**Presentado por:**

**D. ÁLVARO PEÑAS PÉREZ**

**Dirigido por:**

**José Luis Gil y Gil**

**Codirigido por:**

**José Rafael García De la Calle**

**Alcalá de Henares, a 5 de febrero de 2021**

El presente trabajo ha sido realizado durante el 2º curso del Máster Universitario de Acceso a la Abogacía, curso académico 2020-2021, perteneciente a la asignatura “Trabajo de Fin de Máster”. Ha sido elaborado bajo la autorización y dirección de José Luis Gil y Gil y la codirección de José Rafael García De la Calle, De la Facultad de Derecho de la Universidad de Alcalá.



# ÍNDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	7
1.1 El trabajo y sus notas características .....	9
1.2. Los contratos: definición y tipos .....	10
1.3. El principio de causalidad de los contratos temporales .....	13
1.4 Los contratos temporales. Nociones básicas y clases.....	19
1.4.1. El contrato por obra y servicio .....	20
1.4.2. Contrato eventual .....	21
1.4.3 El contrato de interinidad.....	22
<b>II. EL CONTRATO DE INTERINIDAD RESPECTO DE LAS AA.PP. CONTROVERSIA Y JURISPRUDENCIA</b> .....	30
2.1. La extinción del contrato de interinidad por amortización del puesto.....	32
2.2. El abuso de la temporalidad de los interinos en las Administraciones Públicas. El asunto “De Diego Porras” .....	38
<b>III. CONCLUSIONES</b> .....	54
<b>IV. BIBLIOGRAFÍA</b> .....	58
<b>V. WEBGRAFÍA</b> .....	59

## **RESUMEN**

El presente trabajo versa acerca de las modalidades de contratación existentes en nuestra legislación, prestando especial atención a las modalidades temporales y siendo el punto central del trabajo lo concerniente a los contratos de interinidad, especialmente en lo relativo a la controversia existente con este preciso tipo de contrato en las administraciones públicas tanto en lo que a la amortización del puesto de trabajo se refiere como al abuso de la temporalidad de los contratos de interinidad, la determinación de duración inusualmente larga que vienen manifestando los Tribunales de nuestro país y el estudio del famoso e importante caso “De Diego Porras” que llegó al Tribunal de Justicia de la Unión Europea como piedra angular de una posible solución al problema.

## **ABSTRACT**

This thesis deals with the types of contracting existing in our legislation, paying special attention to temporary contracts. The central point of the thesis concerns interim contracts, especially in relation to the existing controversy with this precise type of contract in public administrations, referred both to the amortization of the job, as well as to the abuse of the temporary nature of interim contracts, the determination of unusually long duration that the Courts of our country have been showing and the study of the famous and important case of "De Diego Porras". This case reached the Court of Justice of the European Union as a cornerstone of a possible solution to the problem.

## **PALABRAS CLAVE**

Administraciones Públicas, Abuso de temporalidad, Contratación temporal, Indefinido no fijo, Interinos, Tribunal de Justicia de la Unión Europea

## **KEYWORDS**

Public Administrations, Abuse of temporary employment, Temporary hiring, Permanent non-permanent, Interim, Court of Justice of the European Union



*“Sin trabajo, toda la vida se  
pudre. Pero cuando el trabajo es sin  
alma, la vida se ahoga y muere”.*

Albert Camus

## I. INTRODUCCIÓN

Comienza diciendo Montoya Melgar en una de sus innumerables y didácticas publicaciones acerca del Derecho del Trabajo que este “es un sector del ordenamiento jurídico que se ocupa de la regulación del fenómeno humano del trabajo después de haber alcanzado este un cierto grado de complejidad tal, que la organización del trabajo se convierte en un problema social y político”<sup>1</sup>. Cabe destacar aquí que el derecho de trabajo anteriormente tuvo una denominación diferente pues esta era derecho social. Es por ello por lo que el Derecho del Trabajo responde a una exigencia universalmente sentida de dignificación de las condiciones de vida y de trabajo de una capa mayoritaria de la población<sup>2</sup>, siendo la forma precisamente con los trabajadores asalariados, los cuales veremos más adelante. De ello surge la “indudable motivación moral que dicho punto presenta una legislación inaugural si no está comparada con otros sectores del derecho acusadamente patrimonialista”<sup>3</sup>, muestra que desde sus orígenes tiene una marcada vocación humanitaria y social, pues es el Derecho del Trabajo el que da sustento a las personas para poder desarrollar su vida diaria.

A lo largo de las próximas páginas vamos a tratar de dar información acerca de las modalidades contractuales existentes en nuestro país en la actualidad y, en especial, la controversia que se presenta en el ámbito de los contratos de interinidad, tratando que

---

<sup>1</sup> MONTOYA MELGAR, A., “*Derecho del Trabajo*”, Editorial Tecnos, Madrid 2015, pp. 83 - 85

<sup>2</sup> MONTOYA MELGAR, A., op.cit., pp. 83-85.

<sup>3</sup> MONTOYA MELGAR, A., op.cit., pp. 83-85.

esta información y exposición sea aportada de una forma didáctica con el fin de facilitar el entendimiento del entramado contractual del que somos partícipes. Trataremos en primer lugar las diferentes modalidades contractuales existentes, pues adelantamos que son dos: los contratos indefinidos y, la que será la piedra angular del presente trabajo, los contratos temporales.

Como se puede observar a simple vista, el fondo del tema propuesto en el presente trabajo tiene una extensión muy superior a lo que se va a tratar durante las próximas páginas, si bien, se presenta una buena oportunidad de llevar a cabo futuras investigaciones acerca del tema con una mayor profundidad, amplitud y convicción para poder, por fin, dar luz a todos los problemas surgidos a lo largo del tiempo, así como exponer y explorar todas y cada una de las modalidades contractuales existentes, siempre con el factor de la didáctica y facilidad en el sentido de la comprensión del lector como punto en común.

Debo permitirme el poder de hablar en primera persona para exponer que a lo largo de los años como estudiante de derecho, he y hemos pasado por multitud de asignaturas (quizás demasiadas o, quizás, escasas horas lectivas o una mala organización debido a las innumerables normas aplicables a los estudios de nuestro país a lo largo de los años, pero eso es otro tema), la mayor parte de ellas de apenas unos meses de duración y en las que hemos pasado muy por encima los contenidos de las mismas.

Una de ellas es el Derecho Laboral. Una asignatura con unos contenidos que son universales en nuestro país y gracias a los cuales las personas podemos disfrutar de los contratos de trabajo y de las garantías, deberes y obligaciones del trabajo; gracias al derecho laboral tenemos los cimientos de nuestra vida personal, pues sin trabajo y, por ende, remuneración, difícilmente tendríamos la esfera privada con las comodidades que tenemos.

Como consecuencia de esa falta de tiempo para el desarrollo de tan importante materia, nace la idea de llevar a cabo el presente Trabajo de Fin de Máster acerca de una pequeña, pero muy importante faceta del Derecho Laboral como son las modalidades contractuales y la problemática de los contratos de interinidad, poniendo fin el mismo a largos años de estudio del Derecho y los cuales han desarrollado un especial lazo de unión al Derecho en general y al Derecho Laboral en particular.



Es simplemente un granito de arena para dar facilidades y ayuda didáctica a quien desee leer el presente trabajo, pues el único deseo es que este pueda ayudar a comprender el derecho laboral tanto como me ha ayudado a mí la realización de este.

## 1.1 El trabajo y sus notas características

La mayor parte de la economía mundial y subsistencia personal e individual de cada uno de los seres humanos se rige en función de ingresos económicos que vienen dados como consecuencia de la prestación de un trabajo, de la prestación laboral<sup>4</sup>. En este sentido es el derecho laboral el que entiende y define el trabajo como una actividad que los individuos desarrollan con el objetivo de obtener unos medios materiales o bienes económicos para la subsistencia. Es menester que todo trabajador tenga una Ley de protección, una legislación que le ampare y reconozca sus derechos como trabajador, siendo en este caso y con carácter general la Ley aplicable para la amplia mayoría de controversias o cuestiones relacionadas con el trabajo y los trabajadores el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), pues como pone de manifiesto en su artículo 1.1, esta Ley, esta norma

“[...]será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

Además, el concepto de trabajo presenta una serie de notas características esenciales e irrenunciables que se deben presentar para poder hablar de relación laboral, pues de faltar alguna de ellas no podremos calificar tal relación laboral como trabajo puro.

Estas notas características o elementos esenciales son: voluntariedad, retribución, ajenidad y dependencia.

La voluntariedad hace referencia a la libertad de elección que tiene la persona que vaya a prestar el trabajo, pues este debe ser realizado de forma voluntaria sin ningún tipo

---

<sup>4</sup> MONTOYA MELGAR, A., op.cit., pp. 316-317. En palabras de Montoya Melgar, “la prestación laboral a cuya realización se obliga contractualmente el trabajador es el factor que aporta su peculiaridad al contrato de trabajo. Se configura como una prestación de hacer, consistente en el despliegue de una actividad o *facere*, que está incluso presente en ocupaciones aparentemente inactivas. Una prestación voluntaria, personal, dependiente y por cuenta ajena y una prestación continuada; su cumplimiento no es instantáneo, sino duradero, y la duración asciende a elemento fundamental de la *causa contrahendi*”

de presión o coacción, de forma unilateral<sup>5</sup>. La retribución tiene una definición clara: percibir una cantidad de dinero a cambio de los servicios prestados a cambio del trabajo realizado. Sin remuneración no hay trabajo.

Por otro lado, nos encontramos la ajenidad que en palabras del Diccionario de la Real Academia lo define como “cualidad de las relaciones laborales por cuenta ajena, en contraposición a trabajo autónomo”, esto es, el trabajo que es prestado o realizado para otra persona. Finalmente, está la dependencia<sup>6</sup>, la subordinación del trabajador al empresario, pues es el empresario el que debe fijar las pautas y directrices a realizar por el trabajador que este debe aceptar y desarrollar de forma obligatoria. El conjunto de estas cuatro notas características hace posible hablar de trabajo, si bien, es necesario que este trabajo se plasme a través de la contratación laboral por medio de los contratos.

## **1.2. Los contratos: definición y tipos**

El contrato como figura jurídica imperial dentro del ámbito del Derecho no puede ser definido de otra manera sino como un revestimiento jurídico que adoptan ciertas relaciones sociales de cambio que, por su especial relieve, son noticiadas y ordenadas por el legislador<sup>7</sup>. Los contratos, por tanto, son aquellos acuerdos que generalmente se manifiestan por escrito, aunque puede darse tanto de forma oral como por convenio y por los que dos o más partes se comprometen recíprocamente a respetar y cumplir una serie de obligaciones. Para completar el sentido y significado del contrato en su mayor expresión, debemos acudir al artículo 1254 del Código Civil (en adelante CC), el cual establece que “el contrato existe desde que una o varias personas consienten en obligarse, respecto de otra u otras, a dar alguna cosa o prestar algún servicio” y, como hemos mencionado anteriormente, este es recíproco entre las partes para con las obligaciones tal y como expresa el artículo 1091 CC “los contratos tienen fuerza de ley entre las partes”.

En una sociedad en la que sufrimos tanta incertidumbre laboral los contratos se han convertido en el nexo de unión de nuestro eventual trabajo con nuestra vida privada y laboral. Ya hemos dado una definición clara y concisa de lo que es y debemos entender

---

<sup>5</sup> Un ejemplo claro de no voluntariedad sería la persona que se encuentra en prisión cumpliendo condena y debe realizar un trabajo.

<sup>6</sup> DÍAZ PITA, M.P., et al y otros “Acceso a la abogacía. Materia laboral, tomo V”, editorial Tecnos, Madrid, 2020-2021, pp. 27-29.

<sup>7</sup> MONTOYA MELGAR, A., op.cit., pp. 265 - 267

por un contrato, si bien, es menester destacar la existencia de dos tipos de modalidades contractuales o dos clases de contratos: los contratos indefinidos y los contratos temporales.

Tal y como venimos advirtiendo a lo largo de las páginas anteriores, la contratación laboral presenta un gran amalgama de formas en lo que a su celebración y contenido se refiere, pues no existe una única fórmula de llevar a cabo la contratación de un trabajador. Cada contrato, cada trabajo y cada empresa presenta una serie de necesidades únicas incomparables con otras empresas, trabajos o contratos, siendo la patronal la que establezca la forma en la que se va a llevar a cabo la futura relación del trabajador para con la empresa. Recordemos que se trata de una relación recíproca en la que ambas partes tendrán una serie de obligaciones.

Por tanto, podemos hablar de dos grandes grupos de contratos, si bien, estos a su vez se desligan en innumerables variantes de contratos de trabajo. Con la intención de simplificarlo, debemos hacer saber que estos dos grandes grupos son los contratos de duración determinada y los contratos de duración indefinida<sup>8</sup>. A simple vista se podría inferir que la principal nota diferenciadora entre ambos tipos de contratos versa acerca de la duración de cada uno, pues como se ha dicho uno tiene una duración determinada y el otro no tiene, *a priori*, fecha de finalización, pero debemos observar más allá de la simplicidad y percibir otra de las diferencias básicas entre ambos, tal y como es la indemnización que percibirá el trabajador tras la finalización del contrato. Con carácter general, en los contratos temporales esta será de 12 días de salario por año trabajado con la salvedad de los contratos de interinidad que veremos más adelante, mientras que en los contratos indefinidos se estará a 20 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades<sup>9</sup>, con carácter general pues habrá que estar a la determinación de finalización de contrato, o tipo de despido que se haya podido producir<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> DÍAZ PITA, M.P., et al y otros “Acceso a la abogacía. Materia laboral, tomo V”, editorial Tecnos, Madrid, 2020-2021, pp. 42.

<sup>9</sup> MONTOYA MELGAR, A., op.cit., pp. 479-483.

<sup>10</sup> Es el ET el encargado de hacer mención a las clases de despidos que se pueden dar, a saber el despido objetivo, disciplinario y colectivo, dando cuenta de que estos podrán categorizarse o declararse como despido procedente, despido improcedente y despido nulo (artículo 49 – 56 ET).

A pesar de tener cada contrato unas características diferentes, todos ellos tienen una serie de puntos de convergencia común tal y como apunta el apartado 6 del artículo 15 ET anteriormente citado y la normativa europea, pues estos hacen referencia a los inalienables e inmutables derechos de los que gozan los propios trabajadores por el simple hecho de ser trabajadores. Tanto los trabajadores que se encuentren en situación laboral de un contrato temporal como indefinido tendrán, al amparo de la Constitución Española (en adelante CE)<sup>11</sup> absolutamente los mismos derechos que el resto de los trabajadores en lo que respecta a la no discriminación, segregación por raza o sexo en virtud de lo dispuesto, principalmente, en los artículos 13.1 y 14 CE<sup>12</sup>, teniendo de igual modo el derecho otorgado por esta en el artículo 28.1 a la libertad sindical<sup>13</sup> sin pasar por alto el derecho al artículo 15 CE:

“Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos [...]”

Lo mismo que el artículo 15.6 ET han venido diciendo distintos tribunales como es el caso de la Sentencia del TSJ de Castilla y León de 16 de marzo de 2020 en la que se pone de manifiesto que un trabajador con un contrato temporal “[...] no resulta admisible que se perciba un salario distinto por el mero hecho de tener un contrato

---

<sup>11</sup> La CE fue ratificada el 6 de diciembre de 1978, sancionada por el Rey Juan Carlos I el 27 de diciembre de 1978 y finalmente publicada en el Boletín Oficial del Estado el 29 de diciembre del mismo año. Desde entonces, la CE se conforma como la norma suprema del Ordenamiento jurídico español, traducándose ello en el respeto y ordenación de todas aquellas normas de carácter nacional a la propia CE.

<sup>12</sup>A este respecto, el artículo 13.1 CE pone de manifiesto la igualdad de los extranjeros, haciéndose extensible a la materia que estamos tratando: “Los extranjeros gozarán en España de las libertades públicas que garantiza el presente Título en los términos que establezcan los tratados y la ley”

Por su parte, el artículo 14 de la CE establece lo siguiente: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”

<sup>13</sup> “Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

temporal y no indefinido [...]” todo ello en referencia a la igualdad de derechos del artículo que venimos citando<sup>14</sup>.

### 1.3. El principio de causalidad de los contratos temporales

Todo contrato debe cumplir una doble función como son, por un lado, la parte caracterizadora del negocio jurídico del que se trate (contratos temporales o de duración indefinida) y, por otra, la de cumplir con una función de justificación de la atribución patrimonial que se pueda realizar a través del negocio jurídico<sup>15</sup>. Por ello, debemos afirmar que la causa es un elemento esencial del contrato, pues esta deberá existir tanto como requisito previo y necesario de la existencia del contrato, como un requisito de continua influencia durante el mismo.

Dado que nos regimos por una legislación estipulada, esta causa deberá ser lícita y veraz, pues para poder estar ante un contrato legal, este no deberá y de hecho no podrá contravenir las normas que los rigen ya que de darse tal supuesto esta causa provocará la nulidad del contrato hasta que se resuelva mediante una causa lícita.<sup>16</sup>

Nuestra legislación, nuestro Derecho parte de la base de que los contratos deben ser de una duración indeterminada, que sean contratos indefinidos pues como ha puesto de manifiesto toda la práctica totalidad de la jurisprudencia<sup>17</sup> del TS, sirviendo como ejemplo la sentencia de este mismo Tribunal con fecha de 20 de noviembre de 2003, 4579/2002, al indicar que la no adecuación de los contratos a las causas legalmente previstas en lo que a modalidad de contrato de refiere (temporal o indefinido), puede desencadenar en la conversión de los contratos temporales en indefinidos.

---

<sup>14</sup> Sentencia del TSJ de Castilla y León (Valladolid), de 16 de marzo de 2020, nºrec.205/2020.

<sup>15</sup> BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I., “El principio de causalidad en el contrato temporal y la protección de la estabilidad en la actividad”, *Revista de Derecho Social*, num.74, 2016, pp. 209-228.

<sup>16</sup> Obra Colectiva, realizada por iniciativa y bajo la coordinación de la redacción de Francis Lefebvre, “*Memento práctico procedimiento Laboral*”, Lefebvre – El derecho. S.A., Madrid, 2020, párrafos 8547-8555.

<sup>17</sup>En virtud de lo dispuesto por el Diccionario Español de Justicia, creado de forma conjunta con la Real Academia Española y el Consejo General del Poder Judicial, debemos entender por jurisprudencia como “la doctrina establecida de forma reiterada por el TS o el Tribunal Constitucional al interpretar la CE y las leyes”. Además, para poder hablar de jurisprudencia, estos tribunales deben haber establecido doctrina acerca de la materia en dos o más ocasiones para, precisamente, denominarla jurisprudencia.

Como vemos, uno de los principios básicos de la contratación laboral es el de la causalidad, pudiendo definir este como aquel principio que *“tiene por objeto limitar el uso de la contratación sometida a término para, consecuentemente, promover la contratación indefinida”*.<sup>18</sup>

Este principio de causalidad ha ido variando y teniendo una mayor importancia en el contexto sociocultural en el que nos hemos ido encontrando, si bien ha sido este propio principio el que operó, en un momento dado, como un principio general del derecho, el cual ha ido transformándose y recogándose a como lo conocemos en la actualidad, como un conjunto de reglas específicas y como principio informador.

Es el artículo 15.1 del ET, en su apartado d), en relación con el 17.3 del mismo, el que pone de manifiesto una serie de “nuevas” formas de contratación con la finalidad de dar una mayor cobertura a la contratación temporal, pues es el legislador el que pone como objetivo principal y clave del desarrollo socio económico que la propia contratación sea de forma indefinida.

Gracias a la contratación temporal, y en virtud de los artículos dispuestos, se da la posibilidad o autoriza al Gobierno a dictar

“[...] obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo”,<sup>19</sup>

creándose de esta forma dos modalidades de contratos temporales: los estructurales que son los que responden al principio de causalidad y los coyunturales. Estos últimos son aquellos que se dan como respuesta a paliar situaciones económicas que, a priori, son pasajeras y que

“permiten la contratación temporal en relación con determinados trabajadores independientemente de la naturaleza, temporal o permanente, del trabajo a desempeñar. El aumento del empleo trata de buscarse abriendo una vía «coyuntural» que permite la contratación temporal de determinados trabajadores,

---

<sup>18</sup> BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I., op. Cit., pp. 209-228.

<sup>19</sup> Continúa diciendo el artículo 17.3 ET lo siguiente: “[...] Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativa [...]”

pero sin que se flexibilicen las posibilidades de contratación temporal estructural directamente. Se trata de «dos sistemas paralelos, contradictorios entre sí, pero que se han mantenido para jugar con uno u otro según la situación cambiante del empleo.»<sup>20</sup>

Respecto de la contratación laboral temporal y el principio de causalidad, como podemos observar, estos guardan una estrecha relación, pues uno no sería sin el otro. Es la legislación laboral la que pone de manifiesto que este tipo de contratación que estamos tratando, debe sustentarse en una causa objetiva, necesariamente de naturaleza temporal, siendo ello a lo que la doctrina viene considerando como el principio de causalidad. Como vemos, el principio de causalidad es la razón de ser de la contratación temporal.

La jurisprudencia se ha alineado con este principio o causa objetiva, reforzándolo, pues como indica la Sentencia del Tribunal Supremo (en adelante TS) 4531/2014, de 2 de octubre de 2014 en su fundamento de derecho cuarto

“[...]ha reiterado el carácter causal de la contratación temporal, por lo que los contratos temporales, en concreto los de obra o servicio determinado, sin causa o con causa ilícita (ex arts. 1261, 1274 a 1277 CC) los ha considerado celebrados en fraude de ley con la consecuencia de presumirlos celebrados por tiempo indefinido (ex art. 15.3 ET) y para la determinación de la legalidad de la causa contractual ha tenido esencialmente en cuenta los términos en que aparece redactada la cláusula de temporalidad”.

O, como se afirma en la STS 21 de marzo de 2002 (rec.2456/2001):

“La validez de cualquiera de las modalidades de contratación temporal causal, por el propio carácter de esta, exige en términos inexcusables, que concurra la causa objetiva específicamente prevista para cada una de ellas. Lo decisivo es, por consiguiente, que concurra tal causa, no así como con la temporalidad la cual no se supone.”

Todo ello desemboca en que el apartado 2.a) de los artículos 2, 3 y 4 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del ET en

---

<sup>20</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R., (17 de diciembre de 2020). “El principio de causalidad en la contratación temporal”, VLEX. Recuperado de <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/principio-causalidad-contratacion-temporal-149519> Consultado el 3 de enero de 2021.

materia de contratos de duración determinada (en adelante RD 2720/1998)<sup>21</sup> se ponga de manifiesto la obligación (y necesidad) de que en el contrato temporal se exprese de manera clara y con la mayor precisión posible

“los datos objetivos que justifican la temporalidad: la obra o servicio determinado, las circunstancias de la producción, o el nombre del trabajador sustituido y la razón de la sustitución. Es cierto, no obstante, que la forma escrita y el cumplimiento de los citados requisitos no constituye una exigencia ‘*ad solemnitatem*’, y la presunción señalada no es ‘*iuris et de iure*’, sino que permite prueba en contrario, para demostrar la naturaleza temporal del contrato.”

Este principio de causalidad lo podemos y debemos establecer como un principio informador que restrinja o limite el uso de los contratos temporales en aras de fomentar la contratación indefinida, pues el principio de causalidad serían las reglas básicas del juego a partir de las cuales se debe estar ante un contrato de duración indefinida. En síntesis, este principio restringe y acerca las causas por las que el contrato puede llegar a darse de forma temporal.

Dice el Fundamento de Derecho cuarto de la Sentencia del TS de 30 de abril de 2014 y citando otra sentencia anteriormente dispuesta por el mismo órgano respecto del principio de causalidad y la duración de los contratos temporales que:

“Es plenamente aplicable al caso, por lo tanto, la doctrina que, derivada de la causalidad de la duración limitada del contrato de trabajo, aplica la sentencia de esta Sala de 5 de mayo de 2004 (recurso 4063/03), según la cual la irregularidad del primero de los contratos laborales sucesivos, sin solución de continuidad, convierte la relación laboral en indefinida. Dicha sentencia transcribe el razonamiento siguiente, contenido en la sentencia de 21 de marzo de 2002 : «Cuando un contrato temporal deviene indefinido por defectos esenciales en la contratación, la novación aparente de esta relación laboral ya indefinida, mediante la celebración de un nuevo contrato temporal sin práctica solución de continuidad, carece de eficacia a tenor de lo dispuesto en el artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores »”.

---

<sup>21</sup>Corresponde el artículo 2 citado al desarrollo de los contratos para obra y servicio determinados, el 3 para los contratos eventuales por circunstancias de la producción y, el 4, para el desarrollo de los contratos de interinidad.



Como se ha mencionado anteriormente, los dos tipos de contratación laboral existentes son los contratos por duración indefinida y los contratos temporales, abarcando ellos dos las dos grandes modalidades de contratación<sup>22</sup>. Del primero de ellos nos limitaremos a presentar unas nociones básicas y características de ellos, pues el objeto del trabajo se centra, principalmente, en los contratos temporales.

Los contratos de duración indefinida son aquellos en los que no se fija un término final predeterminado, de tal como que las partes desconocen la duración de la relación laboral. De esta forma podemos y debemos entender la indefinición temporal de los contratos de trabajo como una garantía de estabilidad del trabajador en su empleo y, por ende, en su vida personal. Se podría decir que la indefinición temporal de los contratos de trabajo supone en nuestros días una base esperanzadora de libertad y crecimiento personal y profesional.<sup>23</sup>

En la actualidad la presunción a favor de la duración determinada del contrato de trabajo se suprime a condición de que esta duración sea probada, pues la regla general es la de los contratos de duración indefinida<sup>24</sup>, como es el caso de aquellos que llegan al final de su duración determinada preestablecida y no se denuncia, presumiéndose que este se convierte en uno de duración indefinida.

En este sentido existen una serie de presunciones a favor de la indefinición<sup>25</sup> de la duración del contrato que se encuentran integradas en el ET y que son desarrolladas por el RD 2720/1998.

La primera regla establecida en el artículo 9 del RD 2720/1998 pone de manifiesto que los contratos de duración determinada se presumen celebrados por tiempo indefinido y en jornada completa cuando no se observa la exigencia de la forma escrita del artículo 8.2 ET, se incumplen las disposiciones sobre la denuncia o cuando ha transcurrido el periodo de prueba o el equivalente.

---

<sup>22</sup> DÍAZ PITA, M.P., et al y otros “Acceso a la abogacía. Materia laboral, tomo V”, editorial Tecnos, Madrid, 2020-2021, pp. 42.

<sup>23</sup> MONTOYA MELGAR, A., op.cit., pp. 334-335.

<sup>24</sup> “Regulación de los contratos de duración determinada”. Recuperado de: <https://www.iberley.es/temas/regulacion-contratos-duracion-determinada-12651> (en línea) Consultado el 28 de diciembre de 2020.

<sup>25</sup> Dice la STS de 6 de marzo de 2009 (recurso 3839/2007) al respecto del fraude de en relación con los contratos temporales lo siguiente: “[...]el fraude que conduce a la fijeza de la relación no viene, en fin, de una presunta confusión en los requisitos del tipo de contrato, sino de la ausencia de causa en la contratación temporal [...]”

La segunda regla aplicable es para con los contratos que adoptan la duración determinada para eludir fraudulentamente el régimen que realmente le corresponde a los indefinidos, tratándose estos como contratos indefinidos a todos los efectos. Es el artículo 15.3 ET el que da prioridad al negocio disimulado sobre el simulado. Al contrato indefinido sobre el contrato de duración determinada. Esto último en virtud del artículo 7.2 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y Sanciones en el Orden Social, constituiría una falta administrativa grave.<sup>26</sup>

Una matización debemos hacer en el campo de la contratación laboral temporal en el sector público ya que hasta hace poco no se presumía la conversión del contrato temporal en indefinido, como hemos expuesto anteriormente, si bien se ha producido un importante cambio en la doctrina aplicable dado que numerosa jurisprudencia ha avalado la conversión de este tipo de contratos del sector público en contratos indefinidos pero con la salvedad de que el trabajador contratado irregularmente pasa a ser indefinido pero no fijo dentro de la plantilla dado que implantar un modelo de atribución fija a la plantilla iría en todo caso en contra de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad que son objeto de este tipo de procesos públicos para la adjudicación de plazas de empleo para la Administración pública.<sup>27</sup>

Mención especial merece la figura jurisprudencial de los indefinidos no fijos, figura que ha sido creada a golpe de jurisprudencia<sup>28</sup> por los tribunales y que en la actualidad ya se encuentra recogida en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP). Como veremos y desarrollaremos más adelante, ha sido y es esta figura

---

<sup>26</sup> El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, es la encargada de regular las infracciones en el orden social. En este sentido el artículo 7.2 mencionado establece para las infracciones graves de las que estamos hablando que “La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva.”

<sup>27</sup> BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I., “Finalmente, los interinos no tienen derecho a indemnización: el viaje de ida y vuelta del caso «de Diego Porras», Revista de Derecho Social, 28 de marzo de 2019, recuperado de: <https://ignasibeltran.com/2019/03/28/finalmente-los-interinos-no-tienen-derecho-a-indemnizacion-el-viaje-de-ida-y-vuelta-del-caso-de-diego-porras-sts-13-3-19/> Consultado el 29 de diciembre de 2020.

<sup>28</sup> CHAVES, J.R., “Así declara el Supremo la figura del trabajador indefinido no fijo”, 25 de abril de 2017. Recuperado de: <https://delajusticia.com/2017/04/25/asi-aclara-el-supremo-la-figura-del-trabajador-indefinido-no-fijo/> Consultado el 29 de diciembre de 2020.

la que representa el mayor de los problemas en lo que al contrato de interinidad por vacante se refiere.

#### **1.4 Los contratos temporales. Nociones básicas y clases**

La contratación temporal o, coloquialmente llamado contrato temporal, es aquel que tiene por objeto y finalidad la de incorporar a un trabajador a un puesto de trabajo determinado<sup>29</sup> que precise la empresa contratante y cuyo trabajo realizará por un tiempo determinado y, generalmente, una actividad concreta. En síntesis, es aquel contrato de trabajo que tiene inicio y fin determinados, por un tiempo establecido en el propio contrato.

En este tipo de contratación debemos hacer una pequeña matización dado que nos encontramos con unos contratos temporales que podríamos calificar como puros y, otros, que por sus características son contratos relativamente novedosos y más enfocados a la formación.

Así las cosas y teniendo como principal referencia el ET en sus artículos 11 y 15.1 podemos hablar de cinco modalidades de contratación laboral que trataremos de ir observando sus principales notas características, así como su duración y aplicación normativa, salvo el contrato de interinidad el cual trataremos más adelante en una mayor profundidad. Por tanto, las cinco modalidades de contratación laboral temporal son: el contrato de interinidad, de obra y servicio, contrato eventual, contrato de formación y aprendizaje y contrato en prácticas.

---

<sup>29</sup> Definición aportada por el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo del Gobierno de España. Recuperado de: <http://www.ipyme.org/es-ES/ContratacionLaboral/CTemporal/Paginas/ContratoTemporalCaract.aspx#:~:text=El%20contrato%20temporal%2C%20es%20aquel,trabajador%20por%20un%20tiempo%20determinado.&text=la%20causada%20por%20el%20objeto,de%20la%20producci%C3%B3n%20e%20interinidad> (en línea). Consultado el 28 de diciembre de 2020.

### **1.4.1. El contrato por obra y servicio**

El contrato por obra y servicio o para la realización de obra y servicios determinados se encuentra regulado en el artículo 15.1 ET y es aquel contrato de trabajo que se celebra para la ejecución de una actividad como su propio nombre indica, con autonomía y sustantividad propia. Esto quiere decir que este tipo de contrato únicamente es posible cuando, en palabra de la sala de lo social del TS en su sentencia del 13 de septiembre de 2011 y 19 de enero de 2015, entre otras,

“[...]el contrato por tiempo indefinido resulta inadecuado, precisamente en razón de que la necesidad que mediante aquel se pretende atender quede satisfecha con la terminación de la obra, que debe ofrecer sustantividad y autonomía dentro de la actividad de la empresa [...]”.

Dicho lo anterior, este contrato debe formalizarse de forma escrita en virtud de lo dispuesto en el artículo 8.2 ET estableciendo con “precisión y claridad” el objeto del contrato, esto es, la obra o servicio<sup>30</sup> que se vayan a contratar pues en el caso de que este requisito de identificación se omita o no quede claro de una forma fehaciente, se tomará el propio contrato con la presunción de tratarse de un contrato indefinido y a tiempo completo, adelantando ya que esta es una característica común a todos los contratos temporales. Además, las actividades objeto de este tipo de contrato en muchas ocasiones quedan al arbitrio de los convenios colectivos dado que, debido a la naturaleza de determinadas actividades, estas podrán cubrirse con este tipo de contrato tal y como se desarrolla en el artículo 15.1, a) ET en relación con el artículo 2.1 del RD 2720/1998.

Acerca de la duración del contrato de obra y servicio, se establece una duración máxima de 3 años que podrán ser ampliable por otro año más en el caso de que sea necesario, pues transcurridos esos cuatro años totales (los tres años establecidos más el año de prórroga), si el trabajador continúa en el puesto de trabajo adquirirá la condición de fijo, a pesar de que ese mismo trabajador podrá ser contratado de nuevo por la misma empresa con un contrato de obra y servicio con un objeto diferente, todo ello al amparo y respeto de lo que establezcan los convenios colectivos.

---

<sup>30</sup> Es el artículo 2.2 en su apartado a) del RD 2720/1998 el que pone de manifiesto el régimen jurídico que tendrá el contrato por obra y servicio: “El contrato deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituya su objeto.”

En relación con la duración nos encontramos con una única excepción; la disposición adicional 15ª del ET deja sin efecto esta limitación temporal que hemos tratado para los supuestos de contratos de trabajo que estén vinculados a proyectos públicos de investigación y a los previstos en la LO 6/2001, de Universidades.

#### **1.4.2. Contrato eventual**

El contrato eventual o contrato eventual por circunstancias de producción se encuentra inmerso en la categoría de contratos temporales y regulado por el artículo 15.1. b) ET. Este tipo de contrato responde a las exigencias derivadas de “[...]circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.” Ejemplo de este tipo de modalidad es el personal contratado por las empresas en temporadas altas como podrían ser los hoteles en temporadas de verano, personal de venta o almacén para centros comerciales o el sector *retail* o restaurantes en campañas de navidad. En síntesis, este contrato se lleva a cabo para satisfacer las necesidades de las empresas ante situaciones de un incremento del trabajo o la producción.

En cuanto a la duración de este tipo de contrato será de un máximo de 6 meses dentro de un periodo de 12 contados desde que se produzcan las necesidades o circunstancias, si bien, habrá que estar a lo que disponga el convenio colectivo sectorial (15.1 b) ET) pues esta duración podrá variar hasta un máximo de 18 meses siempre que no exceda la duración del contrato de las tres cuartas partes del referido periodo con un máximo de 12 meses.

La forma del contrato será necesariamente escrita siempre que la duración de este sea superior a 4 semanas o en tiempo parcial como se pone de manifiesto en el artículo 6.1 RD 2720/1998 y, cuando el contrato se celebre por un plazo inferior al máximo legal este podrá ser susceptible de una única prórroga pactada con el máximo del artículo 15.1 b) ET

“En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima”.

Es natural que a la finalización del tiempo establecido en el contrato de trabajo las partes den por concluida su relación laboral, si bien, si llegado el momento ninguna de las partes denuncia la finalización de este, el contrato se entenderá prorrogado de forma inmediata por un tiempo indefinido; estaríamos ante una reconversión de un contrato temporal en uno indefinido.

### **1.4.3 El contrato de interinidad**

Los contratos de interinidad son aquellos contratos que se celebran en determinadas situaciones u ocasiones en las que, generalmente la empresa, pueda continuar con su actividad normal gracias a la incorporación de trabajadores bajo esta modalidad contractual. Arrojando luz sobre este tipo de contratos, son aquellos en los que los trabajadores contratados lo son para sustituir a empleados de la propia empresa durante un periodo de tiempo dado que los trabajadores “primitivos”, los trabajadores sustituidos, tienen derecho a la reserva de su puesto de trabajo.<sup>31</sup> También se puede recurrir a este tipo de contrato para cubrir el puesto de trabajo durante los periodos de selección de candidato y, una vez finalizado este proceso, el candidato seleccionado será el que ocupe el puesto de trabajo de forma definitiva.

Ejemplo claro de este tipo de contratos puede ser el trabajador que se incorpora a un puesto de trabajo para sustituir a un trabajador que se encuentra en su periodo de vacaciones, aquellos que sustituyen a trabajadores que están ejerciendo su derecho a excedencia en su puesto de trabajo o los que se han acogido a una reducción de jornada por circunstancias personales tales como cuidado de hijos. En todos estos supuestos se puede observar que el nexo común de todos ellos es la sustitución de un trabajador con el fin de que la empresa pueda continuar con el correcto funcionamiento de sus actividades.

---

<sup>31</sup>*Passim*, BARREIRO GONZÁLEZ, G., “La sustitución del trabajador con derecho de reserva. El contrato de interinidad”, Ecivitas, Madrid, 1986.

El contrato de interinidad debemos englobarlo dentro del artículo 15.1 del ET, pues es el encargado de establecer qué contratos se pueden celebrar por un tiempo determinado y, específicamente, el apartado c) del mismo artículo:

“Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.”,

todo ello en relación con la norma que desarrolla dicho precepto como es el Real Decreto 2720/1998.

Este tipo de contrato tiene una serie de características propias puesto que se puede caer el error de pensar que este sirve para sustituir necesariamente al trabajador que sale de la empresa en su mismo puesto de trabajo. Contrariamente a la lógica, será el empresario el que tenga total potestad para decidir si el trabajador objeto del contrato de interinidad o trabajador interino ocupe el mismo puesto de trabajo que el saliente o, por el contrario, ocupe un puesto de trabajo diferente.<sup>32</sup>

Además, este contrato se presume que se celebra con una jornada completa, con una serie de excepciones puesto que, si el trabajador sustituido gozaba de un contrato a tiempo parcial o se vaya a cubrir temporalmente un puesto de trabajo que va a ser a tiempo parcial, este contrato de interinidad se podrá hacer, efectivamente, a tiempo parcial.

La segunda excepción a la norma general de jornada completa se da cuando este es consecuencia de la complementación de una jornada reducida de un trabajador o de conformidad con lo establecido y acordado con el trabajador que se vaya a sustituir y con el que se haya pactado una reducción de la jornada laboral, por lo que el contrato de interinidad podrá celebrarse, también, con una jornada parcial o por el tiempo necesario para cubrir el puesto de trabajo durante el tiempo que el trabajador sustituido goce de la reducción temporal.

---

<sup>32</sup> El artículo 4.2. a) es claro al respecto: “[...] El contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.” En cualquier caso, se deberá plasmar con total claridad el puesto de trabajo que va a desarrollar el trabajador con contrato de interinidad.

### A) *Tipos de contrato de interinidad*

El contrato de interinidad o podemos observar en dos formas distintas y, una que se puede llegar a considerar como contrato de interinidad a saber: la interinidad por sustitución y la interinidad por vacante, siendo estos dos los contratos de interinidad en puridad y la interinidad en cooperativas, al que hemos hecho referencia.

-La forma clásica y más repetida, más pura, de contrato de interinidad es el que se da por sustitución dado que se puede observar en la gran inmensa mayoría de casos en los que un contrato queda en suspensión, ante lo cual, la empresa recurre a este tipo de contrato con el fin de incorporar a un trabajador que lo sustituya. Este mismo contrato de interinidad por suspensión se puede observar en los supuestos de incapacidad temporal a los que hace referencia el artículo 48.2 del ET:

“[...] en el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente”

-El contrato de interinidad por vacante, como su propio nombre indica, es aquel al que se recurre para sustituir a un trabajador en su puesto de trabajo durante el tiempo que dure una vacante o durante el proceso de selección de personal para el puesto de trabajo objeto del contrato, tal y como vimos anteriormente en lo que a duración de este se refiere.<sup>33</sup>

-La tercera clase del contrato de interinidad se da en las cooperativas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas “en los supuestos de riesgo durante el embarazo, periodos de descanso por

---

<sup>33</sup> El artículo 4 del RD 2720/1998 desarrolla el contrato de interinidad y, en concreto, su apartado 1 establece respecto del mismo que “El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual. El contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.”



nacimiento, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente” tal y como pone de manifiesto los artículos 84.1 y 5 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas en relación con el artículo 4.3 RD 2720/1998.<sup>34</sup>

## B) *Forma*

Hemos mencionado anteriormente que los contratos temporales de una duración superior a cuatro semanas tienen el requisito formal de que se celebre y plasme por escrito. El contrato de interinidad sigue esta norma general de formalización por escrito, pues añadido a este requisito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 6 RD 2720/1998, los contratos de interinidad deberán “[...]contener, en todo caso, la especificación de que se trata de un contrato de interinidad, el trabajo a desarrollar y la causa que determina su duración temporal [...]”.

Respecto de las formalidades del contrato de interinidad por sustitución, debemos acudir al artículo 15.1.c) ET en relación con el 4.2 RD 2720/1998, dado que el trabajador interino va a sustituir a otro trabajador, se deberá indicar en el propio contrato la persona que va a ser objeto de sustitución, así como la causa de la misma y en lo que al puesto de trabajo que va a ocupar el trabajador interino, se deberá poner de manifiesto en el mismo las tareas que este va a desarrollar, especificando si serán las mismas que realizaba el trabajador sustituido o, en cambio, se le adjudicarán otras distintas, en cuyo caso se deberá hacer mención a la persona que va a realizar las tareas del trabajador sustituido. En resumen, se deberá indicar en todo momento quién va a desarrollar las actividades del trabajador sustituido, ya sea el interino u otro trabajador.<sup>35</sup>

En el caso de la interinidad por vacante, teniendo en cuenta el conjunto de detalles que se debe aportar en el contrato para la persona que va a llevar a cabo el trabajo del personal sustituido, parece obvio que en este caso también se deba indicar o detallar la causa de la vacante o de la sustitución, identificando cuál es la propia plaza vacante.

---

<sup>34</sup> La Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas. El artículo 84 es el encargado de regular los casos de suspensión y excedencias, causas que hacen posibles los contratos de interinidad.

<sup>35</sup> DÍAZ PITA, M.P., et al y otros “Acceso a la abogacía. Materia laboral, tomo V”, editorial Tecnos, Madrid, 2020-2021, pp. 45-47.

### C) *Duración*

El contrato de interinidad se encuentra inmerso en la categoría de contratos temporales que tal y como hemos dicho, estos son aquellos que tienen una duración determinada en el tiempo. Este tipo de contrato cuenta con una peculiaridad en lo que a duración se refiere dado que, efectivamente, tiene una duración determinada, si bien, esta duración no se sabe ya que se podría decir que en algunos casos es abstracta o indeterminada.

Para entender esto que se ha dicho debemos acudir al artículo 4.2 en su apartado b) del RD 2720/1998 para observar que la duración del contrato de interinidad “durará el tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva de puesto de trabajo”<sup>36</sup>. En el caso de una excedencia, la duración del contrato se puede conocer de forma aproximada. Más difícil es en el caso de las vacantes por baja que veremos más adelante. Como vemos, este tipo de contrato tiene una duración determinada dado que en ningún caso se trata de un contrato con una duración indeterminada, tiene fin, aunque no se sepa cuando.

Debemos hacer una especificación en el sentido de las vacantes, pues como hemos dicho, el contrato de interinidad se dará por el tiempo que dure la vacante. Ahora bien, en este caso, esta modalidad tiene una duración máxima y, por ende, una duración determinada en el tiempo. Habla el mismo artículo citado anteriormente en relación a la interinidad por vacante que la duración del mismo será “la del tiempo que dure el proceso de selección” para otorgar el puesto de trabajo al agraciado en el proceso, si bien como hemos adelantado, este no podrá exceder de tres meses de duración sin posibilidad de celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto a la consecución de dicho periodo.

La duración cambia en los procesos de selección de las Administraciones Públicas, ya que su duración coincidirá con el tiempo previsto por la normativa específica para la realización de esos procesos.

---

<sup>36</sup> Tal y como se desprende del artículo citado, dicho apartado continúa diciendo al respecto que “[...]En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima [...]”. Una duración máxima de tres meses, si bien como veremos más adelante, este plazo se ve incrementado a 3 años de duración máxima en el supuesto de los contratos de interinidad por vacante.

#### D) *Extinción, conversión e indemnización*

En este tipo de contratos se espera que el trabajador sustituido en algún momento se vuelva a incorporar, pues con la reincorporación se da por finalizado el contrato de interinidad. Se puede dar el supuesto de que el trabajador sustituido no se reincorpore, en cuyo caso se podría pensar que, siguiendo lo establecido para otro tipo de contratos, este se revierta en un contrato de duración indefinida, si bien, el contrato de interinidad no se acoge a este tipo de conversión, a pesar de si existir la posibilidad de transformarse en un contrato indefinido.

Pero ¿cuándo se puede convertir un contrato de interinidad en uno de duración indefinida? Existen supuestos que permiten este tipo de conversión, si bien estos son los supuestos generales aplicables a prácticamente todos los contratos de duración determinada.

Se podrá hablar de conversión a un contrato indefinido cuando el propio contrato de interinidad se haya celebrado en fraude de ley, cuando no se haya celebrado en la forma legalmente prevista como es la escrita o por falta de alta en la Seguridad Social cuando haya transcurrido, al menos, el periodo de prueba establecido en el contrato. También podremos hablar de conversión de este tipo de contrato cuando habiéndose previsto la circunstancia prevista para dar por finalizado el contrato de interinidad, ninguna de las partes haya denunciado el final de la relación contractual y el trabajador interino continúe desarrollando las actividades encomendadas<sup>37</sup>; el trabajador que continúe prestando sus servicios, que siga trabajando en el mismo puesto una vez que haya finalizado la causa que dio origen a dicho contrato, se convertirá en indefinido. Como veremos más adelante, la teoría es mucho más sencilla que la práctica, pues esta conversión en contratos indefinidos estará supeditada a diversas controversias y requisitos establecidos por los tribunales como pueden ser la determinación del indefinido no fijo o la apreciación de una duración del contrato inusualmente larga.

Otro de los puntos a los que debemos hacer mención en este apartado relativo al contrato de interinidad es el de la extinción del mismo. En este caso nos encontramos

---

<sup>37</sup> M. A., 12 de noviembre de 2018, “¿Qué es un contrato de interinidad y cuáles son sus características principales?”. Recuperado de: <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/contrato-interinidad#:~:text=Cuando%20un%20interino%20se%20convierte,despedirlo%20abonando%20la%20indemnizaci%C3%B3n%20correspondiente> (en línea)

con una serie de supuestos en los que el contrato de interinidad por sustitución se ve extinguido<sup>38</sup>, siendo el primero de ellos por la reincorporación del trabajador sustituido. Si la causa de este contrato es la de sustituir a un trabajador por un tiempo determinado, es lógico que, al reincorporarse el trabajador sustituido, el contrato del interino se extinga.

Como hemos dicho, si tras el plazo establecido para la reincorporación del trabajador sustituido este no se reincorpora, el contrato de interinidad no se entiende convertido en uno de duración indefinida y, por lo tanto, la relación contractual queda extinguida, así como por la extinción o desaparición de la causa o circunstancia que dio lugar al nacimiento de la reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido.

También se extinguirá al cubrirse la plaza objeto de la sustitución en los casos de contrato de interinidad por vacante en los supuestos en los que el contrato se celebre como consecuencia de haber un proceso de selección de personal, quedando extinguido el contrato por el transcurso del plazo que resultase de aplicación “ en los supuestos de contratos de las administraciones públicas”, siendo en el ámbito de las administraciones públicas también la extinción por la “amortización del puesto de trabajo ocupado por el interino.<sup>39</sup>

Generalmente los contratos al llegar el momento de su finalización o extinción gozan de una serie de indemnizaciones que varían en virtud del tipo de contrato o circunstancias de este o modo de extinción. Existe controversia en este aspecto en lo que a la indemnización en los contratos de interinidad se refiere dado que, nuestra legislación no contempla ningún tipo de indemnización por la finalización de este. Esta falta de legislación debemos cogerla con cautela puesto que han sido los tribunales europeos los que han establecido que los trabajadores interinos sí deben tener derecho a indemnización por la finalización del contrato como si de un contrato temporal de cualesquiera otras modalidades tratase<sup>40</sup>. Esto lo podemos observar en la STJUE 14/2016 (C-596/2014), sentencia que veremos y analizaremos más adelante.

---

<sup>38</sup> Consulta pública en la página web del Ministerio de trabajo y economía social del Gobierno de España en relación con la modificación, suspensión y extinción de los contratos de trabajo (en línea)

<sup>39</sup> Consulta pública en la página web del Ministerio de trabajo y economía social del Gobierno de España en relación con la modificación, suspensión y extinción de los contratos de trabajo, en concreto, de la extinción de los contratos de interinidad (en línea).

<sup>40</sup> “Extinción e indemnización del contrato temporal de interinidad”, 17 de septiembre de 2020. Recuperado de <https://www.iberley.es/temas/extincion-indemnizacion-contrato-interinidad-17691> (en línea)

Me gustaría dar por finalizado este apartado de los contratos de interinidad haciendo una serie de puntualizaciones a modo de resumen de todo lo que hemos visto hasta ahora:

-El contrato de interinidad está sujeto a la duración que tenga el proceso de selección de personal para el puesto de trabajo de forma definitiva, o lo que dure la vacante o lo que dure la ausencia del trabajador con reserva del puesto de trabajo.

-Será el empresario el que decida si el trabajador interino desarrolle las actividades que llevaba a cabo el trabajador sustituido o, por el contrario, desarrolle otras diferentes. En cualquier caso, esto se deberá especificar en el contrato celebrado de forma escrita y mencionando a la persona sustituida.

-La extinción del contrato de interinidad se da con la consecución de las situaciones que hayan dado lugar al nacimiento del contrato y, en todo caso, con la denuncia de ambas partes. Si no se denuncia la finalización de este y se siguen desarrollando las mismas actividades, el contrato se entiende prorrogado de forma indefinida.

## **II. EL CONTRATO DE INTERINIDAD RESPECTO DE LAS AA.PP. CONTROVERSIA Y JURISPRUDENCIA**

Tal y como venimos advirtiendo acerca de los contratos de interinidad, existen dos modalidades de este como son el contrato de interinidad por sustitución y por vacante. Es este último el que a lo largo de los años ha desencadenado en un auténtico tormento a los juzgados de nuestro país por la controversia existente de esta modalidad de contrato para con las administraciones públicas, pues recordemos, el contrato de interinidad por vacante se da fundamentalmente en las propias administraciones públicas, en el sector público, como respuesta a una sustitución de un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo.

La legislación existente acerca del contrato de interinidad es muy escasa, pues es el artículo 15.1 del ET el que se limita a mencionar uno de los supuestos en los que se puede dar este tipo de contrato:

“[...]Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución [...]”

En síntesis, se da la celebración de un contrato para cubrir un puesto de trabajo vacante, mientras se realiza el correspondiente proceso de selección cuya finalización con la cobertura de la vacante por el seleccionado, funciona como causa de extinción del contrato. Estamos por lo tanto ante un contrato que finalizará con la reincorporación del trabajador sustituido

“habiéndose cuidado la jurisprudencia de señalar que también será causa de extinción del contrato de interinidad aquel evento que produzca la imposibilidad de reincorporación del trabajador sustituido, con el fundamento de que este tipo contractual es un contrato sometido a término y no a condición resolutoria”.

Pero este artículo citado, siendo la norma habilitante, únicamente pone de manifiesto un tipo de contrato de interinidad como es el de sustitución y, siendo el reglamento que desarrolla la norma como es el RD 2720/1998 en su artículo 4, el que habla de los dos tipos de contrato. A lo largo de los años este conflicto, falta de desarrollo o exceso de este, había sido causa de críticas en lo que a su legalidad se refiere por alegarse

un exceso de desarrollo normativo creando una nueva figura contractual que no existía en la norma habilitante.

Este conflicto (el cual debemos explicar para poder dar pie al principal y actual problema que existe en lo que al contrato de interinidad en lo que al abuso de la temporalidad se refiere) ha sido resuelto en innumerables ocasiones por el TS siendo ejemplo de ello la Sentencia del propio Tribunal de 27 de marzo de 1992, recurso 1401/91 y la del 19 de mayo de 1992, recurso 1737/91 las que pusieron de manifiesto e interpretar la legalidad de esta segunda modalidad de contrato de interinidad antes incluso de que apareciese el desarrollo reglamentario del artículo 15.1 ET por el RD 2546/1994.

En la misma línea siguió la jurisprudencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del TS al indicar que el contrato de interinidad por vacante expuesto por primera vez en el reglamento al que hacemos referencia contaba con toda la legalidad posible y encontrando la norma de apoyo en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (en adelante LETT). Más problemas llegaron en este sentido, pues el artículo 6.2 LETT contaba con una redacción un tanto escasa y primitiva, siendo objeto de una nueva redacción en la que se suprimió la referencia al contrato de interinidad por vacante y únicamente se limitaba a remitirse al artículo 15.1.c) ET<sup>41</sup>.

Si desapareció (en el más amplio sentido de la palabra) la norma en la que se apoyaba la redacción y apoyo esta modalidad de contrato, entonces este desaparecería consigo por no tener un punto de conexión. Nada más lejos de la realidad ya que, el TS en la Sentencia de la Sala 3ª, de 19 de diciembre de 1998, recurso 140/95, tuvo que hacer gala de sus argumentos, de nuevo, para establecer que la legalidad de tal modalidad contractual se mantenía intacta dado que

“[...] si la modalidad de contrato eventual por vacante se creó con suficiente cobertura legal, no desaparece tal requisito retroactivamente como consecuencia de una posterior modificación de la ley de cobertura [...]”

---

<sup>41</sup> BLASCO PELLICER, Á., 28 de octubre de 2020, “El contrato laboral de interinidad en el sector público”, LEFEBVRE, vía <https://derecholocal.es/opinion/el-contrato-laboral-de-interinidad-en-el-sector-publico> Consultado el 29 de diciembre de 2020.

y siendo, por ende, este el punto en el que se consagró definitivamente la doble modalidad del contrato de interinidad y, salvando uno de los conflictos de la interinidad por vacante.

## **2.1. La extinción del contrato de interinidad por amortización del puesto.**

El principal foco de conflictos existente en el contrato de interinidad por vacante se da en la extinción de este. Recordemos que, este contrato, al tratarse de un contrato de duración determinada, generalmente se extingue por la cobertura reglamentaria de esta vacante, por la finalización del proceso de selección del personal.

Así las cosas, en el contrato de interinidad por vacante (al igual que en el de sustitución) se llegó a plantear y llevar a cabo la idea de que la amortización de la plaza objeto del contrato conllevaría la extinción del contrato y, con ella, el nacimiento de una obligación indemnizatoria.

Es menester destacar cuáles son los medios o formas mediante los cuales se puede extinguir el contrato de interinidad, pues este al igual que necesita una causa para celebrarse, requiere de una serie de causas para la extinción:

“1. La reincorporación del trabajador sustituido.

2. El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.

3. La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

4. El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones públicas; para poder extinguir los contratos sin previamente haber cubierto reglamentariamente las plazas, la Administración pública debe acudir a la vía de extinción prevista en los artículos 51 y 52 del ET<sup>42</sup>.” Ello incluso cuando se haya aprobado una nueva relación de puestos de trabajo, supuesto en el que, sin perjuicio del valor probatorio que la nueva relación de puestos de trabajo tenga para acreditar la concurrencia de las

---

<sup>42</sup> Sentencia del TS de 15 de julio de 2014, recurso 1801/13.



causas económicas, organizativas y demás que puedan justificar la extinción, deben seguirse los procedimientos de extinción previstos en esos preceptos.<sup>43</sup>

“1) Las quejas o comunicaciones sobre la terminación del contrato temporal deberán presentarse por escrito por separado a los trabajadores contratados en la modalidad de personal interino en la administración pública, ya que resulta imprescindible junto con el deber de buena fe y de atención a los intereses de la otra parte, que esta deberá regir en todo momento en la actitud o conducta tanto de empresario como del trabajador en la celebración o en la finalización del mismo.

2) Pone de manifiesto la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 14 de julio de 2009, respecto del contrato de interinidad que

“[...]El contrato de interinidad no está previsto para sustituir a los trabajadores en los periodos de vacaciones anuales, dado que tal situación no implica la suspensión del contrato con derecho a reserva del puesto de trabajo. La sustitución de un empleado en vacaciones es una causa de eventualidad [...]”

3) A pesar de existir un reglamento que desarrolla la norma, este no desnaturaliza ni elimina los límites señalados por el legislador al fijar la jornada laboral del contrato de interinidad por vacante con relación a la determinación de la jornada laboral del trabajador sustituido.

4) La simple amortización de una plaza, ocupada por un trabajador indefinido no fijo<sup>44</sup> o por uno con contrato de interinidad por vacante, no conlleva la extinción de los contratos sin necesidad de acudir al procedimiento previsto para los despidos colectivos.

5) Las consideraciones aplicables al contrato de interinidad por vacante suscrito en el ámbito de las Administraciones Públicas, son perfectamente válidas respecto a los contratos indefinidos no fijos, pues se trata de contratos sometidos también a la condición resolutoria de la provisión reglamentaria de la plaza y, por tanto, cuando por amortización de esta no puede realizarse tal provisión, el contrato se extingue, pues desde el momento en que la plaza desaparece es claro que ya no

---

<sup>43</sup> Obra Colectiva, realizada por iniciativa y bajo la coordinación de la redacción de Francis Lefebvre, “*Memento práctico procedimiento Laboral*”, Lefebvre – El derecho. S.A., Madrid, 2020. Causas de extinción extraídas del manual citado.

<sup>44</sup> FONDEVILA ANTOLÍN, J., “Algunas propuestas para una necesaria revisión de la cuestionable doctrina judicial del reconocimiento, al personal laboral temporal y funcionarios interinos, de la condición de «indefinidos no fijos»”. *Revista del gabinete jurídico de Castilla la Mancha*, num.13, pp. 15-84.

podrá realizarse su provisión reglamentaria y el contrato indefinido no fijo, que incorpora esa condición, se extingue (TS 14-4-14, EDJ 80844Rec1896/13).<sup>45</sup>”

Debemos entender por amortización del puesto de trabajo como la extinción de puestos de trabajo como consecuencia de la necesidad del empresario de eliminar o suprimir estos y cuya razón responda a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, tal y como se desprende del artículo 52.c) ET en relación con el 51.1 ET.<sup>46</sup>

En este sentido fue la sentencia del TS de 24 de junio de 2014, recurso 217/2013 la que dio un golpe sobre la mesa al declarar nulas 156 extinciones de contratos interinos por vacantes en la administración pública debido a que

“la amortización de sus plazas no permitía la resolución de sus contratos con fundamento en el art. 49.1.c) ET [...]” dado que “[...] la simple amortización de una plaza vacante, ocupada por un trabajador indefinido no fijo o por uno con contrato de interinidad, no conlleva la extinción de los contratos sin necesidad de acudir al procedimiento previsto en los art. 51 y 52 c) ET...”.

Fue precisamente dicha sentencia la que manifestó que, al encontrarnos ante un contrato de duración indeterminada, pero en el que la finalización del mismo llegará, la amortización de tales puestos de trabajo a pesar de estar regulada en el artículo 74 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 término.”.

Alega la sentencia citada al sentido que se le debe otorgar a los contratos de interinidad por vacante en lo que a condición resolutoria implícita se refiere, pues sentencia con rotundidad que tal condición no se puede apreciar en este tipo de contratos

---

<sup>45</sup> Obra Colectiva, realizada por iniciativa y bajo la coordinación de la redacción de Francis Lefebvre, “*Memento práctico procedimiento Laboral*”, Lefebvre – El derecho. S.A., Madrid, 2020.

Las 5 apreciaciones citadas en este trabajo han sido extraídas del manual anteriormente citado como claro ejemplo de las principales características de la forma de extinción de los contratos de interinidad.

<sup>46</sup> Definición extraída y aportada por “Guías Jurídicas. Wolters Kluwer”, “*Amortización de puestos de trabajo*”. Recuperado de [https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASNDS2MLtbLUouLM\\_DxbIwMDS0MDI7BAZlqIS35ySGVBqm1aYk5xKgBK-ggdNQAAAA=WKKE](https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASNDS2MLtbLUouLM_DxbIwMDS0MDI7BAZlqIS35ySGVBqm1aYk5xKgBK-ggdNQAAAA=WKKE) (en línea).

dado que la propia condición no es más que un signo de incertidumbre, de una situación que puede suceder o no y no confundir tal condición con la obligación de término indeterminado del que es objeto el contrato de interinidad por vacante, pues en virtud de lo dispuesto en el artículo 1125 del CC.

“Las obligaciones para cuyo cumplimiento se haya señalado un día cierto, sólo serán exigibles cuando el día llegue. Entiéndese por día cierto aquel que necesariamente ha de venir, aunque se ignore cuándo. Si la incertidumbre consiste en si ha de llegar o no el día, la obligación es condicional, y se regirá por las reglas de la Sección precedente.”

Como vemos, el contrato de interinidad no puede extinguirse mediante la simple amortización de la plaza, sino que debe seguirse el procedimiento de despido colectivo o por causas objetivas regulados en los artículos 51, 53 y 56 del ET en relación con los artículos 7 y 11 EBEP siendo estos últimos los aplicables al personal laboral de las administraciones públicas. Dice al respecto el primero de ellos que

“El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.”

Respecto del artículo 11 citado, este trata de definir qué se entiende por personal laboral en la administración públicas:

“1. Es personal laboral el que, en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

2. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 9.2.”

Esta importante y mediática sentencia del ente europeo<sup>47</sup> fue la respuesta emitida por este ante la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de

---

<sup>47</sup> La Sentencia de la que se habla es la resolución que dio lugar al ya famoso caso “De Diego Porras”, siendo la STJUE de 14 de septiembre de 2016, Ana de Diego Porras y Ministerio de Defensa. Dicha cuestión prejudicial

Madrid en la línea de la indemnización establecida por el ET para la extinción de la relación laboral a causa de un despido por causas objetivas que se establecía en una indemnización de veinte días por año trabajo con un máximo de doce mensualidades. En dicha cuestión prejudicial se puso de manifiesto que la trabajadora objeto de la controversia planteada al TJUE y, tratándose de una trabajadora con un contrato de interinidad, tendría derecho a la indemnización mencionada anteriormente en virtud de lo dispuesto en el ET para la misma.

En este sentido fue el propio Tribunal Superior de Justicia de Madrid el que en su planteamiento de la cuestión prejudicial al TJUE<sup>48</sup> sembró la duda de si los trabajadores con contratos laborales de interinidad debían contar con algún tipo de indemnización a la finalización del contrato, pues se alegaba que la falta de indemnización podría ser contraria al universal principio de no discriminación, en este caso para con los trabajadores fijos, en virtud de la cláusula 4 del Acuerdo marco entre los interlocutores sociales europeos sobre el trabajo de duración determinada, aplicado por la Directiva 1999/70/ CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, cuyo apartado 1 establece que:

“Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, 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.”

Quizás, esta confusión vino dada por un planteamiento erróneo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el cuál alegó sobre la indemnización por finalización del contrato de duración determinada,

“alegando como causas objetivas o condiciones objetivas de finalización de los contratos temporales una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinados o el acaecimiento de un hecho determinado, equiparando estas causas objetivas a las condiciones objetivas establecidas en

---

fue planteada por el TSJ de Madrid en diciembre de 2014, en la que se solicitaba que la trabajadora interina tenía derecho a percibir la “misma indemnización que la prevista para el despido objetivo; 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades”. BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “Una mirada crítica a las relaciones laborales”, Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 29 de abril de 2019. Recuperado de <https://ignasibeltran.com/2016/10/05/doctrina-tjue-de-diego-porras-primeras-reacciones-judiciales-stsj-madrid-51016/> Consultado el 29 de diciembre de 2020.

<sup>48</sup> El 9 de diciembre de 2014 la Sala de lo Social del TSJ de Madrid elevaba mediante auto una cuestión prejudicial al TJUE, dando lugar dicha cuestión al ya famoso caso “de Diego Porras”

el artículo 52 del ET, estableciendo que entre ambas había una diferenciación discriminatoria, omitiendo, con conocimiento o no, que la normativa vigente aplicable a las indemnizaciones por extinción de la relación laboral por causas objetivas, no condiciones objetivas, era de aplicación tanto a los trabajadores fijos como a los temporales”<sup>49</sup>.

En este punto nos damos cuenta de la importancia de la distinción entre las causas y las condiciones objetivas; la certeza de finalización de una relación laboral ante la incertidumbre de una eventual circunstancia en el tiempo. El referido artículo 52 establece lo siguiente:

“El contrato podrá extinguirse:

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 periodo de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

b) 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.

c) Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo”

---

<sup>49</sup> CONDE VIÑUELAS, F., “Indemnización de contratos temporales: el TJUE corrige su doctrina De Diego Porras”, 11 de junio de 2018. Lefebvre, vía «<https://elderecho.com/indemnizacion-de-contratos-temporales-el-tjue-corrige-su-doctrina-de-diego-porras>» (en línea). Consultado el 6 de enero de 2021.

## 2.2. El abuso de la temporalidad de los interinos en las Administraciones Públicas. El asunto “De Diego Porras”

Finalmente debemos abordar el último de las tres grandes controversias existentes en lo que al contrato de interinidad por vacante en las administraciones públicas se refiere y, no es otro que el de los abusos en la temporalidad de los empleados públicos con este tipo de contratos que, sin duda alguna, es la problemática que mayores quebraderos de cabeza ha dado, da en la actualidad y, seguramente, siga dando aún durante algún periodo de tiempo.

En síntesis el problema radica en el abuso de la temporalidad<sup>50</sup> de los contratos que sufre el personal interino de las administraciones públicas en el sentido de que, estos van encadenando contratos temporales de forma continuada en el tiempo, pues como hemos citado anteriormente, este tipo de contrato es de una duración determinada, esto es, que tiene un término final para la relación contractual, si bien lo que ocurre en esta situación es la concatenación de contratos de la misma categoría de modo que un contrato que a priori es de duración determinada, acaba convirtiéndose en un contrato indefinido gracias a todos los contratos que van encadenando.

Esta situación se puede observar de una manera muy clara y, de hecho, en la situación que estamos viviendo lo hemos visto, como el personal sanitario de centros de salud y especialmente de hospitales con contratos temporales van encadenando o acumulando contratos de duración determinada (días, semanas, meses...) durante años.

En la legislación actual de nuestro país, se pone de manifiesto las consecuencias del abuso en la temporalidad en los contratos de los trabajadores, pero el problema surge ante una falta de normativa en lo que a los trabajadores de las Administraciones Públicas se refiere. Nada se dice ni regula en el EBEP acerca de estos abusos en la temporalidad de los contratos.

Esta controversia es una de las que más problemas ha causado en el seno de la contratación interina por vacante en las administraciones públicas, siendo esta doctrina ratificada y seguida por innumerables sentencias a lo largo de los años, sirviendo como

---

<sup>50</sup> GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., “La prevención y represión del abuso de la contratación laboral temporal en las administraciones públicas. Comentarios a la STJUE de 19 de marzo 2000 (asuntos acumulados C-103/18 Y C-429/18)”. *“Cuadernos de Derecho Transnacional”* (octubre 2020), Vol. 12, n°2, página 1021.

claro ejemplo de ello la Sentencia de la Sala de lo Social del TS de 24 de junio de 2014 o la de 30 de marzo de 2015, del mismo Tribunal.

Se podría decir sin miedo a equivocarnos que este fue el punto de partida y punto de inflexión del terremoto que se ha vivido y, de facto, se sigue viviendo en los tribunales españoles, pues en consecuencia de lo expuesto debemos acudir a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016 (C-596-14) asunto “De Diego Porras”.

Poniendo en contexto la Sentencia citada y el coloquialmente llamado caso “De Diego Porras”, versa acerca de una trabajadora interina que se encontraba realizando una sustitución en el que la controversia abordada fue la consideración de indefinida de la trabajadora al haberse visto involucrada en el contrato “temporal” durante un largo periodo de tiempo y que podría llegar a considerarse como abusivo, una concatenación de contratos temporales.

El asunto de Diego Porras ha sido el desencadenante de diversas cuestiones prejudiciales planteadas al propio TJUE que versaban en la misma línea de indemnizaciones a trabajadores interinos por vacantes. Si bien durante un periodo de tiempo tanto los tribunales nacionales como el propio Tribunal europeo han estado sometidos a un letargo en lo que a soluciones a tal controversia se refiere, pues no es algo menor el hecho de que incluso el presidente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea afirmó (en público o en privado) las dificultades del propio TJUE para comprender y, por ende, dar solución a la cuestión planteada, al caso “De Diego Porras”.<sup>51</sup>

Ante el incesante desconcierto producido por la cuestión prejudicial “De Diego Porras”, y ante nuevos planteamientos prejudiciales al respecto, el TJUE se vio obligado a cambiar drásticamente la doctrina establecida anteriormente por medio de las SSTJUE 5-6-18 (Asuntos C-6777/16 Montero Mateos y C-574/16 Norte Facility) y de la STJUE 21-9-18, Asunto C-619/17 (Diego Porras-2).

---

<sup>51</sup> CONDE VIÑUELAS, F., “Indemnización de contratos temporales: el TJUE corrige su doctrina De Diego Porras”, 11 de junio de 2018. Lefebvre, vía «<https://elderecho.com/indemnizacion-de-contratos-temporales-el-tjue-corrige-su-doctrina-de-diego-porras>» Consultado el 6 de enero de 2021.

En estas nuevas versiones y con la intención y deseo tanto del Tribunal Europeo como de los Tribunales nacionales, puso de manifiesto respecto de la cláusula 4 en su apartado 1<sup>52</sup>, del Acuerdo Marco que este debía de interpretarse en el sentido de una no oposición a la normativa nacional ante la finalización del término por el que los contratos se celebraron en lo que a los contratos de interinidad por vacante se refiere (la sentencia habla de trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para sustituir a otros trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo) y los contratos de interinidad en general y concediendo indemnización a los trabajadores fijos como consecuencia de la propia finalización o extinción de su contrato de trabajo a causa de causas objetivas.

Si en esta rectificación El TJUE manifiesta la no oponerse a lo establecido en la normativa nacional, ello no puede tener otra interpretación posible que estar a lo dispuesto para la finalización de los contratos por interinidad por vacante por las causas objetivas, siendo la máxima expresión de ello la llegada del momento de finalización de reserva del puesto de trabajo o finalización de la sustitución por reincorporación del trabajador sustituido.

Siguiendo con el caso “De Diego Porras”, fue la Sentencia del TS de 13 de marzo de 2019, recurso 3970/16 la que, por fin, puso fin a la esta controversia. En la misma se negó la posibilidad de la indemnización de veinte días por año trabajado con un máximo de doce mensualidades a los contratos temporales a la que hemos hecho referencia anteriormente y que fue la determinada y aceptada por el TJUE. Esta estipulación del Tribunal ante la finalización de un contrato temporal y su indemnización responde únicamente a lo que el legislador haya establecido en cada caso concreto para cada contrato concreto. También pone de manifiesto, al contrario de lo que planteó en un primer momento el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la no discriminación por el hecho de que los contratos temporales tengan una determinada indemnización y los contratos de interinidad no, precisamente, en virtud de la intención del legislador a la que acabamos de hacer referencia y la no injerencia en la intención del mismo dado que este ha previsto consecuencias distintas para casos distintos; quizás esta diferenciación radica

---

<sup>52</sup> 4.1 “Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, 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.”



precisamente por la diferencia que se pueden observar entre ambos tipos de finalización del contrato temporal puesto que si en un contrato de duración determinada convencional, a la finalización del mismo el puesto de trabajo objeto del contrato desaparece, en el contrato de interinidad con la llegada del momento de finalización del contrato, el puesto de trabajo no desaparece por el simple hecho de que el trabajador interino se encontraba en una situación de sustitución y siendo el propio puesto de trabajo recuperado por el trabajador que gozaba del derecho a reserva del puesto.

En el caso que nos atañe, el personal de las administraciones públicas con contrato de interinidad por vacante, este contrato tiene su final en la incorporación de personal tras la convocatoria de empleo público, si bien, el problema radica en que la superación del plazo previsto para la convocatoria con un resultado de ninguna incorporación, pues si no hay convocatoria tampoco habrá personal nuevo, mantiene al trabajador interino en el puesto de trabajo durante un largo periodo de tiempo.

Este problema se da en la gran mayoría de las Administraciones Públicas, especialmente en el ámbito de las Comunidades Autónomas, las cuales mantienen a los trabajadores interinos en los puestos de trabajo durante años, siendo necesario recordar que estos contratos son temporales.

Para rizar aún más el rizo, muchos de estos trabajadores interinos, cuentan con la peculiaridad de haber accedido a su puesto de trabajo previas entrevistas personales; entrevistas personales que el propio TS ha manifestado en diversas ocasiones que esta “no garantiza los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad que se exigen para acceder al empleo público”. Son los propios sujetos de este abuso de temporalidad los que alegan que, tal como se precisa para este tipo de empleos públicos, han superado respetado los principios de acceso a los mismos. Esto mismo ha entendido y seguido el juzgado de lo Social número 1 de Toledo, los cuales accedieron a su puesto de trabajo “[...]mediante bolsas de empleo, entrevistas personales, concursos, oposiciones y sustituciones [...]”.

Como se observa, los tribunales nacionales no siguen una única línea de criterio, pues al igual que el mencionado sí les ha reconocido haber accedido por los principios manifestados en la CE y, por ende, considerarse empleados de la Administración Pública

con contrato indefinido a todos los efectos, otros tribunales optan por una medida o una línea de criterio intermedia considerando a los trabajadores interinos por vacante como personas indefinido no fijo<sup>53</sup>.

El empleado considerado indefinido no fijo es aquel empleado público<sup>54</sup> que durante la prestación de sus servicios ha sufrido cualquier tipo de abuso en lo que a su contratación temporal se refiere, teniendo la peculiaridad de que esta figura únicamente existe en el ámbito de las Administraciones Públicas y nunca en las empresas privadas y únicamente puede ser declarado indefinido no fijo por un Juez.

Pero realmente este tipo de conversión, de modalidad contractual sitúa al trabajador, a la persona en un limbo en el que no se le puede considerar un trabajador con un contrato de duración indefinida pero tampoco de contrato temporal. Al respecto de esta figura creada exclusivamente de forma jurisprudencial<sup>55</sup>, debemos acudir a la Sentencia de la Sala delo Social del TS de 13 de mayo de 2014, R° 2214/2013, habla de la creación de esta figura como consecuencia de la incesante irregularidad en la contratación laboral por parte de las administraciones públicas y las relaciones abusivamente temporal de los mismo:

“[...] el contrato indefinido no fijo es precisamente la medida que sanciona el uso abusivo de la contratación temporal en las Administraciones públicas, poniendo fin a la sucesión de contratos temporales mediante la consolidación estable de una situación, que solo terminará con la cobertura o la amortización de la vacante, frente a las que puede reaccionar el trabajador en los términos examinados. Se cumplen así los principios de equivalencia y efectividad, pues la medida se aplica en todas "las situaciones similares" y su única particularidad en las Administraciones públicas tiene la justificación objetiva del respeto a las garantías de acceso al empleo público. Es además una medida efectiva en la medida en que cumple, no una sino todas las

---

<sup>53</sup> OLÍAS, L., (13 de noviembre de 2020) “Una jueza condena a un ayuntamiento de Toledo a hacer fijos a once empleados públicos temporales en fraude”, ELDIARIO. Recuperado de [https://www.eldiario.es/economia/jueza-condena-ayuntamiento-toledo-fijos-once-empleados-publicos-temporales-fraude\\_1\\_6428601.html](https://www.eldiario.es/economia/jueza-condena-ayuntamiento-toledo-fijos-once-empleados-publicos-temporales-fraude_1_6428601.html) Consultado el 15 de diciembre de 2020.

<sup>54</sup> ELÍAS, G., “Los trabajadores de la Administración declarados «indefinidos no fijos»” Recuperado de <https://www.eliasymunozabogados.com/blog/los-trabajadores-administracion-declarados-indefinidos-no-fijos> Consultado el 3 de enero de 2021.

<sup>55</sup> GÓMEZ ABELLEIRA, FJ., “La prevención y represión del abuso de la contratación laboral temporal en las administraciones públicas. Comentarios a la STJUE de 19 de marzo 2000 (asuntos acumulados C-103/18 Y C-429/18)”, *Cuadernos de Derecho Transnacional* (octubre 2020), Vol. 12, nº2, página 1027.

exigencias del apartado 5.1 del Acuerdo (razón objetiva, duración máxima y exclusión de las renovaciones)”

Este contrato indefinido no fijo<sup>56</sup> únicamente tendrá dos formas de extinguirse como es la cobertura definitiva de la plaza ocupada por este trabajador, plaza que será ocupada por el concurso u oposición promocionado por el ente público respetando todos los principios y requisitos legalmente establecidos y, este trabajador que haya obtenido una plaza obtenga una cantidad mayor de puntos que el trabajador indefinido no fijo, pues a este, la propia Administración Pública le tiene que garantizar el derecho a poder obtener de igual manera una plaza pudiendo hacer valer los puntos obtenidos como experiencia en el puesto. <sup>57</sup>

La segunda manera y que ya hemos tratado y ha sido objeto de controversia, es la amortización de la plaza, si bien la Administración Pública

“[...]deberá demostrar, de forma objetiva, que la necesidad estructural para la que se le contrató ha desaparecido definitivamente y que, por tanto, sus servicios han dejado de ser imprescindibles”<sup>58</sup> .

El TS tampoco aporta una solución clara a la situación que vivimos, pues ha llegado a manifestar que ante la declaración por parte de los tribunales de la condición de indefinidos no fijos

"[...]Estaríamos sancionando el abuso de la temporalidad con más temporalidad y más abuso..." "no cabe aceptar que un proceso de selección realizado con vistas a suscribir unos contratos de obra y servicio determinados sea suficiente como para que los trabajadores así seleccionados adquieran la condición de fijos"... y en relación a un caso similar, este "se produjo tras superar una entrevista personal, en donde no aparece de manera clara que se hayan cumplido los requisitos de acceso exigidos constitucionalmente".

---

<sup>56</sup> En la STS de la Sala de lo Social de 28 de marzo de 2017, se puso de manifiesto que “[...] la relación del indefinido no fijo no es una relación temporal [...]”

<sup>57</sup> Artículo consultado “*Los trabajadores de la Administración declarados «indefinidos no fijos»*”. Recuperado de: <https://www.eliasymunozabogados.com/blog/los-trabajadores-administracion-declarados-indefinidos-no-fijos> (en línea).

<sup>58</sup> Artículo consultado “*Los trabajadores de la Administración declarados «indefinidos no fijos»*”. Recuperado de: <https://www.eliasymunozabogados.com/blog/los-trabajadores-administracion-declarados-indefinidos-no-fijos> (en línea).

Se ha discutido en numerosas ocasiones acerca de las medidas que se deberían imponer para tratar de evitar el abuso de la temporalidad laboral, pues realmente es un problema grave, si bien, ante alguna cuestión propuesta al TJUE, ha sido el propio ente el que ha rechazado la misma, versando estas acerca de imponer la aplicación de la indemnización extintiva del despido objetivo de los trabajadores objeto del problema, de 20 días de salario por año de trabajo con un máximo de 12 mensualidades, pues es esta misma la que se puede imponer a los trabajadores fijos, no existiendo ningún tipo de diferencia entre los fijos y los indefinidos no fijos, dando lugar esta igualdad a una desigualdad entre ambos casos y dándole alas al problema del abuso de la temporalidad. Quizás, ello se hubiese arreglado, o se podría mejorar imponiendo una indemnización a los trabajadores “indefinidos no fijos” equivalente a la que correspondería para un despido improcedente como son los 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades<sup>59</sup>, con carácter general y, siendo de esta forma una medida justa, proporcionada y, especialmente disuasoria de los abusos en la temporalidad. Como venimos diciendo, en este sentido el TJUE se ha limitado a rechazar las cuestiones o a simplemente señalar que “corresponde a los juzgados remitentes determinar si tal medida es adecuada para prevenir y, en su caso, sancionar tal abuso”, siendo el claro ejemplo este apartado 105 de la sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2000 (asuntos acumulados c-103/18 y c-429/18).

Por tanto, si nuestros tribunales se limitan a esgrimir la ley actual, el ente europeo rechaza la ayuda solicitada por los mismos o llanamente no aporta un indicio de solución y la Ley no se modifica ni hay atisbos de que esto pueda ocurrir, ¿cómo frenamos el abuso de la temporalidad?

En una de sus publicaciones, Beltrán de Heredia<sup>60</sup> trata la indemnización de los indefinidos no fijos como consecuencia de la amortización de la plaza como por cobertura de la misma, llegando a un punto en común con diversa jurisprudencia y hablando de “un criterio imperativo” la concesión de una indemnización de oficio en virtud del artículo 49.1. c ET por amortización simple.

---

<sup>59</sup> Indemnización de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades correspondiente a un despido improcedente con fecha posterior al 12 de febrero de 2012. Artículo 56.1 ET.

<sup>60</sup> BELTRAN HEREDIA RUIZ, I., “Indefinidos no fijos: Naturaleza jurídica, reconocimiento y extinción”, Universitat Oberta de Catalunya (UOC), IUS Labor, marzo de 2017, pp. 168-169. Consultado el 10 de enero de 2021.

Ni la Directiva 1999/70 ni el ATDD61 que aquella aplica contemplan “sanciones específicas en caso de que se compruebe la existencia de abusos”. Sin embargo, es evidente que dejar sin sancionar, o dicho con más precisión, dejar sin consecuencias jurídicas, los abusos que precisamente se pretende combatir sería negar todo efecto útil a la Directiva. Por tanto, y siguiendo doctrina general vertida en multitud de temas, el TJUE apunta en su apartado 86 que

“corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas que no solo deben ser proporcionadas, sino también lo bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco”

Entre estos efectos efectivos y disuasorios podría encontrarse, por ejemplo, la conversión de la relación en indefinida, lo cual sería una clara manifestación del principio general de prohibición del fraude: el fraude no puede tener por efecto eludir los que hubieran correspondido de no haberse incurrido en él. Pero esta conversión no viene impuesta por la Directiva, dice el TJUE en su apartado 87.

En palabras de Gómez Abelleira y sirviendo como clara explicación de la situación “Lo que sí se impone es la adopción de medidas adecuadas para prevenir y sancionar los abusos de la temporalidad, pues esto se sigue sin más de la obligación estatal de dar cumplimiento a las Directivas. A este respecto, los tribunales remitentes plantean al TJUE, para su consideración, las siguientes medidas: la organización de procesos selectivos destinados a proveer definitivamente las plazas vacantes ocupadas provisionalmente por empleados temporales, la transformación de las relaciones temporales en relaciones “indefinidas no fijas” y la concesión de una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente. Ante este planteamiento, el TJUE se cuida, en primer lugar, de advertir que”<sup>62</sup>

“no corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre la interpretación del Derecho interno, ya que esta tarea incumbe a los tribunales nacionales

---

<sup>61</sup> Acuerdo Marco sobre el trabajo con contrato de duración determinada, en adelante ATDD.

<sup>62</sup> GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., “La prevención y represión del abuso de la contratación laboral temporal en las administraciones públicas. Comentarios a la STJUE de 19 de marzo 2000 (asuntos acumulados C-103/18 Y C-429/18)”, *Cuadernos de Derecho Transnacional* (octubre 2020), Vol. 12, nº2, página 1026

competentes, que deben determinar si lo dispuesto en la normativa nacional aplicable cumple las exigencias del derecho comunitario” (apartado 89), y que son los tribunales remitentes los que deben “apreciar en qué medida los requisitos de aplicación y la ejecución efectiva de las disposiciones pertinentes del Derecho interno hacen que estas constituyan una medida apropiada para prevenir y, en su caso, sancionar el uso abusivo de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada” (apartado 90).”<sup>63</sup>

Es necesario hacer un breve análisis y detectar que las medidas elevadas al TJUE para su resolución se encuentra entre las dispuestas en el apartado primero de la cláusula 5<sup>64</sup> del ATDD, preguntándose la sentencia que está siendo objeto de estudio si tales medidas podrían constituir “medidas legales equivalentes para prevenir los abusos”. Por un lado, el propio TJUE ha manifestado en relación con los procesos de selección de personal a los que las administraciones públicas están obligadas a llevar a cabo para ocupar las plazas que en el momento se encuentran ocupadas por trabajadores interinos, dice que

“[...]tal medida es adecuada para evitar que se perpetúe la situación de precariedad de dichos empleados, al garantizar que las plazas que ocupan se cubran rápidamente de manera definitiva [...]”, como se desprende del apartado 94 de la sentencia.

De todo ello se extrae una simple (e incluso desoladora) conclusión; existen plazos que no se respetan, además de que los procesos de selección que se deberían hacer, no se llevan a cabo con demasiada frecuencia o incluso no se realizan, tal como se desprende del apartado 96 “[...]establece plazos concretos para la organización de tales procesos, en realidad dichos plazos no se respetan y estos procesos son poco frecuentes”. Habla Gómez Abelleira, con mucho acierto, de disonancia. En términos de la ciencia de la

---

<sup>63</sup> GÓMEZ ABELLEIRA, FJ., op. cit. Pp.1025-1026.

<sup>64</sup> “A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales; b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada; c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.”

psicología podríamos definir esta situación como una disonancia<sup>65</sup>, la cual desemboca irremediamente a que el TJUE disponga que en estas circunstancias, la normativa nacional española no resulta adecuada para prevenir la utilización abusiva de las relaciones temporales.<sup>66</sup> Y la clave para sostener esta afirmación es que la previsión normativa no viene respaldada suficientemente por una garantía de que los procesos selectivos se convoquen y organicen efectivamente. Es claro, así, que una normativa como la española no resulta adecuada, pues atendiendo nuevamente a la propia sentencia, en el apartado 97 dice claramente que “su aplicación no tendría ningún efecto negativo para [el] empleador”.<sup>67</sup>

La realidad es que la indemnización (y penalización hacia el empleador) es y debe ser un mecanismo de frenar el abuso de la temporalidad, si bien esta, como hemos visto y dejando al margen al TJUE, aún es una idea un tanto inmadura. Si anteriormente hemos hecho mención del caso “De Diego Porras”, la segunda parte de este conflicto lo encontramos en la Sentencia del TS de 13 de marzo de 2019, en el que el Tribunal se centró en identificar lo que se debía considerar una duración “inusualmente larga”<sup>68</sup> en las AAPP y en los indefinidos no fijos para otorgarles una indemnización. A este respecto, han sido diferentes tribunales, incluido el TS en la sentencia que tratamos, los que han puesto de manifiesto que el plazo establecido en el artículo 70.1 del EBEP de 3 años de duración máxima para los interinos debe considerarse como una duración inusualmente larga. En este sentido, se ha puesto de manifiesto que

“Si la duración de la relación no puede ser calificada como «inusualmente larga» *ex ap.* 64 del caso «Montero Mateos» [...] no tienen derecho a una indemnización alguna.”

---

<sup>65</sup> Defina la Real Academia Española disonancia como aquella falta de conformidad o proporción que naturalmente debe tener algo. Parecer extraño y fuera de razón.

<sup>66</sup>LACOMBA, F.R., (27 de noviembre de 2018). “De Diego Porras II: cerrando el debate sobre los interinos”, CUATRECASAS. Recuperado en <https://blog.cuatrecasas.com/laboral/interinos-diego-porras/> Consultado el 8 de enero de 2020.

<sup>67</sup> GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., La prevención y represión del abuso de la contratación laboral temporal en las administraciones públicas. Comentarios a la STJUE de 19 de marzo 2000 (asuntos acumulados C-103/18 Y C-429/18)”, *Cuadernos de Derecho Transnacional* (octubre 2020), Vol. 12, n°2, página 1026

<sup>68</sup> Al respecto del plazo de 3 años al que se refiere el artículo 70 del EBEP, ha puesto de manifiesto distinta jurisprudencia, sirviendo de ejemplo claro la STS, de la Sala de lo Social, de 24 de abril de 2019, que este no puede entenderse como una garantía inamovable, ante lo cual y siguiendo la sentencia citada en la que el caso versa acerca de un contrato temporal de más de 20 años de duración, este plazo “inusualmente largo” se entiende como un claro fraude. Recuperado de: <https://www.laboral-social.com/contrato-interinidad-vacante-duracion-inusualmente-larga-plazo-3-anos-articulo-70-ebep-no-puede-entenderse-garantia-inamovable.html> (en línea)

Ahora bien, si la duración del contrato de estos interinos por vacante es calificada como “inusualmente larga” y se les atribuye la condición indefinido no fijo, en virtud de la doctrina de la STS 28 de marzo 2017 (rec.1664/2015), tendrán derecho a una indemnización de 20 días. En síntesis, el TS en relación con lo dispuesto por el TJUE y lo desarrollado en el EBEP, entiende que una duración inusualmente larga será aquella situación que supere los 3 años de duración para los contratos de interinidad, teniendo ello como consecuencia una indemnización similar a la que tendría un trabajador indefinido, correspondiente a 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidad. En el otro extremo están aquellos trabajadores que, no habiendo superado dicho umbral de 3 años, no será considerado una duración inusualmente larga y, por ende, no tendrá derecho alguno a indemnización. ¿Es esta la solución ideal al abuso de la temporalidad en las administraciones públicas? Es evidente que no. Con dicha sentencia en la mano y su correspondiente deducción, la administración puede finalizar la relación laboral del personal interino con anterioridad a haberse cumplido los 3 años citados para, de este modo, el trabajador no cree ningún derecho a indemnización.

Otra cuestión que debemos plantear es la de resolver, o al menos intentar, la forma en la que los tribunales hacen el cómputo del plazo de 3 años que hemos visto anteriormente. Han sido diversos tribunales los que se han manifestado al respecto, pues es claro que la propia normativa vigente deja tal cómputo en el aire sin dar mayores detalles que un plazo de 3 años. Ejemplo claro de ello son la STSJ CyL, de Valladolid 6 de julio 2018 (recurso 941/2018) – seguida, entre otras, por CyL\Valladolid 21 de febrero 2019 (recurso 1962/2018); y 20 de diciembre 2018 (recurso 1643/2018) que a este respecto han intentado dar alguna propuesta de solución:

“si existe un puesto cubierto por un trabajador interino en la modalidad indicada es porque existe una plaza vacante dotada presupuestariamente y, por tanto, conforme al artículo 70 indicado del Estatuto Básico del Empleado Público, debe ser obligatoriamente convocada para procedimiento de selectivo de ingreso de personal, siendo objeto de la siguiente oferta de empleo público anual, que debe ser ejecutada en el plazo máximo de tres años. Por tanto, a partir del día primero del año natural siguiente a la contratación de interinidad por vacante se deben computar esos tres años y si al cabo de los mismos no se ha cubierto la plaza, entonces se habrá superado el plazo máximo de duración del contrato temporal previsto por el Real Decreto 2720/1998, con las consecuencias previstas para estos supuestos en el



artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, la conversión del contrato en indefinido”

y la SSTSJ Extremadura de 24 de enero 2019 (recurso 731/2018; recurso 747/2018; y recurso 761/2018, dando aún más luz a la controversia al manifestar que si

“el plazo de 3 años no se supera entre las convocatorias sucesivas de ascenso, traslado y turno libre previstas en el convenio colectivo, no han transcurrido entre cada una de ellas un espacio temporal superior a tres años.”<sup>69</sup>

Siguiendo en la línea del plazo de 3 años que estamos tratando, diferentes tribunales en sendas sentencias han entendido que este plazo establecido en el artículo 70.1 del EBEP es esencial, lo cual ha llevado a los propios tribunales a entender que, si es esencial, la oferta de empleo público deberá caducar si no se ha ofertado o realizado en dicho plazo de 3 años. Hasta aquí todo bien. El problema llegar (nuevamente) cuando la jurisdicción social entiende que el reconocimiento de la condición de indefinido no fija se debe mantener en situación de suspensión del plazo de 3 años como consecuencia de la imposibilidad de llevar a cabo la oferta pública de empleo. Claro ejemplo de ello es la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 7 de marzo de 2019, en la que precisamente entiende esto que hemos citado como consecuencia de la falta de Presupuestos Generales del Estado durante los años 2012, 2013, 2014 y 2015, desencadenando ello en la imposibilidad de ingreso de nuevo personal a las administraciones públicas<sup>70</sup> y que por tanto, este plazo de 3 años se deberá tener en cuenta, únicamente, en condiciones de normalidad y no en situaciones imprevistas, siendo claro ejemplo de ello el periodo de crisis económica vivido a partir de 2008 o, más recientemente, la crisis social y económica debido a la pandemia que estamos viviendo. Es por todo ello que el TS en su Sentencia del 13 de marzo de 2019, en relación con el asunto “de Diego Porras 2” del TJUE ha seguido esta línea de cómputo del plazo y no ha declarado como duración inusualmente larga aquella comprendida entre las situaciones que hemos citado.

---

<sup>69</sup> BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “Una mirada crítica a las relaciones laborales”, Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 29 de abril de 2019, <https://ignasibeltran.com/2019/04/29/interinos-por-vacante-como-computar-el-plazo-de-3-anos-del-art-70-1-del-ebep/#d> Consultado el 10 de enero de 2021

<sup>70</sup> BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “Interinos por vacante: ¿cómo computar el plazo de 3 años del art. 70.1 del EBEP?”, 29 de abril de 2019. Recuperado de: <https://ignasibeltran.com/2019/04/29/interinos-por-vacante-como-computar-el-plazo-de-3-anos-del-art-70-1-del-ebep/> Consultado el 10 de enero de 2021.

Por todo ello, en virtud de la sentencia citada referente al caso “de Diego Porras 2”, se ha establecido que no es posible reconocer una indemnización a la extinción por cobertura de vacante de los interinos que no sean calificados como indefinidos no fijos<sup>71</sup>.

Al comienzo del presente apartado hemos hecho una breve referencia a la falta de normativa para los abusos de temporalidad en los contratos de los empleados públicos. Acudiendo de nuevo al EBEP observamos que únicamente podrán adquirir la condición de trabajadores fijos los funcionarios de carrera, impidiendo la normativa vigente que los trabajadores públicos adquieran la condición de fijos o indefinidos de otra manera. Entonces, si no se puede de otra forma, qué ocurre con el contrato indefinido no fijo, pues como hemos dicho, este se encuentra en un limbo en el que es considerado fijo y temporal al mismo tiempo.

Es el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo a la Directiva 1990/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP las que prohíben el abuso en la temporalidad entendiendo que la contratación indefinida es lo que se ajusta a nuestra tradición normativa obligando a los Estados miembros a regular en su Derecho Nacional aspectos que penalicen el abuso en la temporalidad e incentiven la contratación indefinida.

Es difícil concretar una situación jurídica si ni siquiera los tribunales ni el legislador comprende la situación que se vive, sin ponerse en la piel de los afectados y sin aportar una solución definitiva que ponga fin a tal problema.

Continuando con el caso de los interinos por vacante, los cuales han sido contratados por la Administración Pública para cubrir un puesto permanente y prolongado en el tiempo a través de diferentes contratos para puestos similares, pueden ver un paralelismo de su situación en lo dispuesto en el artículo 15 del ET. Pero recordemos que los empleados públicos no se rigen por el ET, sino por el EBEP y por lo tanto los tribunales no han considerados que este argumento se puede aplicar a ellos, a pesar de tener todas las similitudes posibles.

---

<sup>71</sup> LACOMBA, F.R., 27 de noviembre de 2018. “De Diego Porras II: cerrando el debate sobre los interinos”, CUATRECASAS. Recuperado en <https://blog.cuatrecasas.com/laboral/interinos-diego-porras/> Consultado el 8 de enero de 2020

Dado que nada se dice en el EBEP sobre el abuso de la temporalidad de los empleados públicos, estos no tienen manera alguna de darle cobertura legal, salvo por lo dispuesto en el mismo en el artículo 10.1 c):

“La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto”.

Por lo tanto, podríamos hablar de abuso en la temporalidad de los contratos de los funcionarios interinos una vez haya transcurrido dicho plazo.

En relación con esta controversia, el TJUE ha emitido una Sentencia relativamente novedosa y que trata de dar luz al problema. La sentencia C-103/18, Sánchez Ruiz y C-429/18 Fernández Álvarez y otras/ Comunidad de Madrid (Servicio madrileño de Salud) de 19 de marzo de 2020 ha dicho que

“Incumbe al órgano jurisdiccional nacional apreciar, con arreglo al conjunto de normas de su Derecho nacional aplicables, si la organización de procesos selectivos destinados a proveer definitivamente las plazas ocupadas con carácter provisional por empleados públicos nombrados en el marco de relaciones de servicio de duración determinada, la transformación de dichos empleados públicos en «indefinidos no fijos» y la concesión a estos empleados públicos de una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente constituyen medidas adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada o medidas legales equivalentes, a efectos de esa disposición.”

En esta reciente Sentencia ha sido el propio TJUE el que ha aportado unas directrices claras al reconocer la existencia de abusos en la temporalidad de los contratos de los interinos, poniendo de manifiesto que no estaríamos ante una medida adecuada convocar procesos selectivos para sustituir a los trabajadores objeto del problema, así como la insuficiencia de la Disposición Transitoria Cuarta del EBEP y dando por buena una indemnización que sirva como “compensación”:

“[...] estas circunstancias, en la medida en que el Derecho español permita conceder a los miembros del personal estatutario temporal víctimas de la utilización abusiva de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente

corresponde a los juzgados remitentes determinar si tal medida es adecuada para prevenir y, en su caso, sancionar tal abuso.”

Lo dispuesto anteriormente por el TJUE sigue la línea que ya anteriormente había puesto en alza el Abogado General al apuntar que:

“La cláusula 5 del Acuerdo Marco no se opone a una jurisprudencia de los tribunales nacionales conforme a la cual el uso abusivo de sucesivos nombramientos temporales por parte de una Administración pública no se sanciona automáticamente con la transformación de la relación de servicio temporal en una relación de servicio fija.

Tal jurisprudencia puede reconocer al personal afectado, por un lado, un derecho a continuar en el puesto de trabajo hasta que el empleador haya estudiado, como le corresponde, las necesidades de personal y haya cumplido las obligaciones que de ello se derivan, y, por otro lado, un derecho a una indemnización completa de los perjuicios que le haya causado el abuso.

Estas medidas deben ir acompañadas de un mecanismo de sanciones efectivo y disuasorio. Cabría pensar en una obligación adicional de pago de una indemnización por un importe a tanto alzado suficientemente disuasorio. Los juzgados remitentes deberán valorar si la indemnización por despido improcedente satisface esas exigencias (cuestión prejudicial sexta en el asunto C-103/18 y cuestiones prejudiciales cuarta, quinta, sexta y séptima en el asunto C-429/18).”

Finaliza esta importante sentencia del TJUE haciendo hincapié en una necesidad que tienen los trabajadores interinos para poder salvaguardar sus derechos y por la necesidad de frenar, si es posible, los abusos en la temporalidad:

“Por consiguiente, so pena de privar completamente de todo efecto útil a la cláusula 5 del Acuerdo Marco, no puede considerarse que los trabajadores con contrato de duración determinada quedan privados de la protección que el Acuerdo les otorga por el mero hecho de que hayan consentido libremente la celebración de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada”.

Como hemos podido observar a lo largo de las páginas, este es un escenario que se antoja muy complicado de cara al futuro, tanto por la controversia ya creada, como por la imposibilidad de los tribunales de llegar a un consenso como consecuencia de una falta existencia de normativa clara. A todo ello debemos sumarle la situación de absoluta

anormalidad por la que estamos atravesando, lo cual da pie a que, al igual que ocurrió en anteriores etapas recientes de falta de normalidad en los distintos ámbitos necesarios para poder frenar el abuso de la temporalidad, tal situación va a hacer que esta situación se mantenga en el tiempo. Y con ello la incertidumbre y falta de igualdad del personal interino y el personal indefinido, a pesar de que estos puedan llegar a ser denominados como indefinidos no fijos.

En definitiva, la incertidumbre de las personas.

### **III. CONCLUSIONES**

En virtud de todo lo expuesto anteriormente debemos obtener las siguientes conclusiones:

#### **1. De la regulación del personal interino**

Si con carácter general el ET es el encargado de regular todo lo que concierne al trabajo de los españoles, el personal de las administraciones públicas, coloquialmente denominado funcionarios, tiene su propia normativa, rigiéndose por el EBEP y, por ende, los interinos al tratarse del punto central del presente trabajo estarán a lo dispuesto en este, a pesar de los problemas que vamos a mencionar a continuación.

#### **2. Del indefinido no fijo**

La figura del indefinido no fijo tiene su origen única y exclusivamente en los tribunales. Es la jurisprudencia la única capaz de otorgar tal consideración a un trabajador y siendo esta la que da lugar a la contratación laboral en la administración pública con la peculiaridad de tratarse de un trabajador al que se le convalida la condición de fijo en la plantilla pero que es incompatible con las normas que deben ser objeto del personal fijo de las administraciones públicas. Generalmente este tipo de figura se da, como hemos visto, ante situaciones de abuso de temporalidad en las administraciones públicas y que surge, una vez más, ante una falta de legislación al respecto.

#### **3. Del contrato de interinidad**

El contrato de trabajo de interinidad se da en las administraciones públicas y cuenta con dos modalidades del mismo, a saber, la interinidad por sustitución y la interinidad por vacante. Este tipo de contratos es al que recurren las Administraciones Públicas ante una situación de vacante o sustitución del puesto objeto del contrato durante el tiempo que dure la causa que da nacimiento al contrato y, una vez extinguida dicha causa, el trabajador sustituido volverá a su puesto de trabajo. Como vemos, en este tipo de contrato el trabajador sustituido tiene un derecho de reserva de su puesto de trabajo. Además, el contrato de interinidad se configura como un contrato de duración determinada dado que este está condicionado a la vuelta del trabajador sustituido o a la

duración de los procesos de selección de la Administración, siendo estas condiciones las desencadenantes de los problemas existentes en los contratos de interinidad.

#### **4. De la amortización del puesto de trabajo de los interinos**

La amortización del puesto de trabajo es la extinción de este como consecuencia de la necesidad del empresario de eliminar o suprimir los propios puestos, respondiendo esta amortización a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. En este sentido y en relación con los contratos de interinidad, es el propio EBEP el que pone de manifiesto que no se puede dar una automática extinción del contrato celebrado para cubrir una plaza ya que no está previsto la extinción de los contratos de interinidad sujetos a término. Los contratos de interinidad únicamente se extinguen, o deberían finalizar, con lo expuesto anteriormente, gracias a la finalización de las condiciones que dieron origen al contrato de interinidad y, por ende, no puede amortizarse.

#### **5. De la controversia en relación con el abuso de temporalidad de los contratos de interinidad**

Debido a la falta de una legislación completa y consolidada en lo que respecta a los contratos de interinidad para con las administraciones públicas, los propios trabajadores se encuentran en muchas ocasiones en situaciones de un desamparo legal al no encontrar ningún tipo de regulación a su tipología de contrato. Esto se puede observar, tal y como hemos visto a lo largo de las páginas, con la problemática del abuso de la duración de los contratos interinos. Es este, quizás, el gran problema que acarrea esta falta de legislación, la cual provoca que sea el trabajador, la persona, la que se encuentre en un desconcierto absoluto laboralmente hablando.

Estos contratos tienen, tal y como pone de manifiesto la poca normativa existente y expuesta al respecto, una duración máxima, si bien, han sido y siguen siendo las administraciones las que encadenan contratos por un largo periodo de tiempo, lo cual lleva a estar ante un abuso en la temporalidad de los contratos interinos.

## **6. Del cómputo del plazo de 3 años del personal interino**

A lo largo de las páginas se ha repetido la duración de 3 años que tiene el personal interino en las administraciones públicas establecido en el artículo 70.1 del EBEP. A tenor de lo manifestado por diferentes sentencias, dicho plazo deberá quedar en suspenso en lo que al cómputo del plazo se refiere como consecuencia de encontrarnos en una situación anormal como es el caso de la falta de aprobación de Presupuestos Generales del Estado que provocan la imposibilidad de las Administraciones Públicas de continuar con los procesos de selección de personal a través de las correspondientes ofertas y canales. Es por ello que dicho plazo únicamente se tendrá en cuenta a todos los efectos en situaciones de absoluta normalidad y no pudiéndose entender como un periodo inusualmente largo a aquel que esté comprendido en dichas situaciones de falta de normalidad, a pesar de superarse con creces el plazo de 3 años estipulado.

## **7. De la necesidad de una regulación a los abusos en la temporalidad**

La necesidad imperial de elaborar una regulación que frene en seco los abusos en la temporalidad del personal interino en nuestro país responde al bienestar de los propios trabajadores y el probable cese y resolución de las controversias existentes en nuestros tribunales. Como se ha expuesto, los propios tribunales nacionales y europeos no han sido capaces de dar una respuesta clara a la controversia existente, ofreciendo diversos cambios de criterio y dejando al arbitrio de otros tribunales las decisiones. En un estado de Derecho desarrollado como es el nuestro, no pueden quedar flecos sin legislar, más aún en un asunto de tan vital importancia como es la seguridad jurídica de los trabajadores.

## **8. De la necesidad de equiparación**

Es innegable la falta de normativa en nuestro país en lo que a contratación de personal interino y abuso en la temporalidad de estos se refiere. Este es un problema que afecta a miles de trabajadores en nuestro país. A personas que viven con incertidumbre. Una posible solución a esta situación sería la de la declaración de personal fijo a todos los efectos y en igualdad con el resto de personal de las administraciones públicas a aquellos



trabajadores interinos que se mantienen en su puesto de trabajo durante años (periodos inusualmente largos) desarrollando el mismo trabajo que otros trabajadores que sí tienen la condición de fijeza. Tal consideración llevaría consigo la consiguiente indemnización en caso de despido a la que tiene el personal fijo. No tiene ningún sentido en la actualidad que vivimos mantener a personas en el mismo puesto de trabajo con diferentes condiciones laborales como consecuencia de una mala (quizás) gestión de las administraciones públicas, si bien, todo ello pasa en primer lugar por una profunda remodelación y reajuste de la normativa vigente en la que no se deje nada al azar o, al menos, no se deje todo en manos de los tribunales. Quizás debemos facilitarles las cosas.

## IV. BIBLIOGRAFÍA

BARREIRO GONZÁLEZ, G., “*La sustitución del trabajador con derecho de reserva. El contrato de interinidad*”, Ecivitas, Madrid, 1986

MONTOYA MELGAR, A., “*Derecho del Trabajo*”, Editorial Tecnos, Madrid 2015

DÍAZ PITA, M.P., et al y otros “Acceso a la abogacía. Materia laboral, tomo V”, editorial Tecnos, Madrid, 2020-2021

BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I., “El principio de causalidad en el contrato temporal y la protección de la estabilidad en la actividad”, *Revista de Derecho Social*, num.74, 2016.

BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I., “Finalmente, los interinos no tienen derecho a indemnización: el viaje de ida y vuelta del caso «de Diego Porras», *Revista de Derecho Social*, 28 de marzo de 2019.

BELTRAN HEREDIA RUIZ, I., “Indefinidos no fijos: Naturaleza jurídica, reconocimiento y extinción”, IUSLabor 3/2017 Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

Obra Colectiva, realizada por iniciativa y bajo la coordinación de la redacción de Francis Lefebvre, “*Memento práctico procedimiento Laboral*”, Lefebvre – El derecho. S.A., Madrid, 2020.

AGUILERA IZQUIERDO, R., 17 de diciembre de 2020. “El principio de causalidad en la contratación temporal”.

FONDEVILA ANTOLÍN, J., “Algunas propuestas para una necesaria revisión de la cuestionable doctrina judicial del reconocimiento, al personal laboral temporal y funcionarios interinos, de la condición de «indefinidos no fijos»”. *Revista del gabinete jurídico de Castilla la Mancha*, num.13

GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., “La prevención del abuso de la contratación laboral temporal en las administraciones públicas. Comentarios a la STJUE de 19 de marzo 2000 (asuntos acumulados C-103/18 Y C-429/18)”, Cuadernos de Derecho Tradicional (octubre 2020), Vol. 12, nº2.

## V. WEBGRAFÍA

“Análisis de la doctrina del TS sobre la extinción contractual en la Administración pública para los contratos de interinidad por vacante. Necesidad de indemnizar como trabajador temporal por consideración de indefinido no fijo”, 20 de febrero de 2015. Recuperado de: <https://www.iberley.es/noticias/extincion-contrato-interinidad-vacante-administracion-contrato-fijo-contrato-indefinido-22031>

BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I., 10 de mayo de 2017, “¿Qué es un indefinido no fijo? (Síntesis sistematizada de criterios jurisprudenciales)”. Recuperado de: <https://ignasibeltran.com/2017/04/10/que-es-un-indefinido-no-fijo-a-proposito-de-la-sts-28317/#situaciones-10/05/2017>

CONDE VIÑUELAS, F., 11 de junio de 2018, “Indemnización de contratos temporales: el TJUE corrige su doctrina «De Diego Porras»”, Lefebvre. Recuperado de: <https://elderecho.com/indemnizacion-de-contratos-temporales-el-tjue-corrige-su-doctrina-de-diego-porras>

LACOMBA, F.R., 27 de noviembre de 2018, “De Diego Porras II: cerrando el debate sobre los interinos”. Recuperado de: <https://blog.cuatrecasas.com/laboral/interinos-diego-porras/>

BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I., 29 de abril 2019, “Interinos por vacante: ¿cómo computar el plazo de 3 años del art. 70.1 del EBEP?”. Recuperado de: <https://ignasibeltran.com/2019/04/29/interinos-por-vacante-como-computar-el-plazo-de-3-anos-del-art-70-1-del-ebep/#d>

BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I., 22 de mayo de 2019, “En aplicación de Montero Mateos, el plazo del art. 70.1 EBEP es intrascendente para calificar una relación como inusualmente larga (STS 24/4/19)”. Recuperado de: <https://ignasibeltran.com/2019/05/22/en-aplicacion-de-montero-mateos-el-plazo-del-art-70-1-ebep-es-intrascendente-para-calificar-una-relacion-como-inusualmente-larga-sts-24-4-19/>

“Extinción e indemnización del contrato temporal de interinidad”, 17 de septiembre de 2020. Recuperado de: <https://www.iberley.es/temas/extincion-indemnizacion-contrato-interinidad-17691>

ROJO, E., 23 de noviembre de 2019, “Contrato de interinidad por vacante. El TSJ de Madrid cuestiona frontalmente la jurisprudencia del TS sobre la interpretación del art. 70 del EBEP y eleva cuestión prejudicial al TJUE. Análisis del auto de 23 de septiembre de 2019”. Recuperado de: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/11/ue-contrato-de-interinidad-por-vacante.html>

OYA VALVERDE, S., 14 de noviembre de 2019, “El abuso de la temporalidad de interinos tiene consecuencias para la Administración”. Recuperado de: <https://legalegoabogados.com/abuso-de-la-temporalidad-en-interinos/>

CHAVES, J.R., 19 de marzo de 2020, “El TJUE admite el abuso con los interinos, pero rechaza la conversión en indefinidos”. Recuperado de: <https://delajusticia.com/2020/03/19/el-tjue-admite-el-abuso-con-los-interinos-pero-rechaza-la-conversion-en-indefinidos/>

OLÍAS, L., 13 de octubre de 2020, “Una jueza condena a un ayuntamiento de Toledo a hacer fijos a once empleados públicos temporales en fraude”. Recuperado de: [https://www.eldiario.es/economia/jueza-condena-ayuntamiento-toledo-fijos-once-empleados-publicos-temporales-fraude\\_1\\_6428601.html](https://www.eldiario.es/economia/jueza-condena-ayuntamiento-toledo-fijos-once-empleados-publicos-temporales-fraude_1_6428601.html)

ARDURA, J.A., 9 de octubre de 2020, “Una sentencia avala la permanencia de los interinos, por el abuso de la temporalidad”. Recuperado de: <https://www.lne.es/asturias/2020/10/09/sentencia-avala-permanencia-interinos-abuso-18343386.html>

BLASCO PELLICER, Á., 28 de octubre de 2020, “El contrato laboral de interinidad en el sector público”. Recuperado de: <https://derechocal.es/opinion/el-contrato-laboral-de-interinidad-en-el-sector-publico>

“Los trabajadores de la Administración declarados «indefinidos no fijos»”. Recuperado de: <https://www.eliasymunozabogados.com/blog/los-trabajadores-administracion-declarados-indefinidos-no-fijos>

Ministerio de Trabajo y Economía Social, Gobierno de España, “Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo”. Recuperado de: [https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_7/contenidos/guia\\_7\\_16\\_4.htm](https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_16_4.htm)