

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi Garcia Viña (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Oscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

# Límites al encadenamiento de contratos temporales en las Administraciones Públicas

Ángel Luis DE VAL TENA\*

---

**RESUMEN:** El legislador ha establecido reglas dirigidas a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con un mismo trabajador, siempre que en un periodo de 30 meses haya estado contratado durante un plazo superior a 24 meses, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, señalando como sanción que adquirirán la condición de trabajadores fijos. Lo dispuesto en el art. 15.5 LET también surte efectos en el ámbito de las Administraciones Públicas y sus organismos autónomos, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo a través de los procedimientos ordinarios. Se analiza el marco jurídico implementado para evitar los abusos derivados del uso de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

**Palabras clave:** Contratos temporales abusivos, encadenamiento de contratos, trabajadores fijos, contratos indefinidos, Administraciones Públicas.

**SUMARIO:** 1. El encadenamiento de contratos de trabajo temporales y su limitación: un “tablero” jurídico consolidado. 1.1. La Directiva 1999/70/CE y las obligaciones de los Estados Miembros para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada. 1.2. La conformación “aluvial” del art. 15.5 LET: el supuesto de hecho que limita la contratación temporal regular y sucesiva. 1.2.1. La modificación del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores de 1995: la reforma legislativa de 2001. 1.2.2. Un cambio de mayor intensidad: la reforma legislativa de 2006. 1.2.3. El refuerzo de las reglas limitadoras de la contratación temporal encadenada: la reforma legislativa de 2010. 1.2.4. La suspensión temporal de la aplicación del precepto legal: las reformas legislativas de 2011 y 2012. 1.2.5. Recapitulación: los términos de regla legal vigente. 1.3. La novación contractual como sanción: el reconocimiento de la condición de trabajador fijo. 2. Aplicación de los límites al encadenamiento de contratos de trabajo temporales en las Administraciones Públicas. 2.1. La acomodación del régimen común. 2.1.1. El singular supuesto de hecho normativo. 2.1.2. La sanción aplicable: adquirir la condición de indefinido no fijo. 2.2. Reflexión final: ¿un privilegio para las Administraciones Públicas empleadoras? 3. Bibliografía.

---

\* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Zaragoza (España); miembro del Grupo de Investigación de Referencia “Derecho del Trabajo – UNIZAR” (S18-20R), reconocido por el Gobierno de Aragón.

## Limits to Temporary Contracts Succession in Public Administrations

---

**ABSTRACT:** The legislator has established rules aimed at preventing the abusive use of fixed-term contracts with the same worker, provided that in a period of 30 months may have been contracted for a term superior to 24 months, stating as a sanction that they will acquire the status of permanent workers. Also the provisions of Article 15.5 of the Law on the Workers' Statute shall be applicable to the area of Public Administration and its autonomous agencies, without prejudice to the application of the constitutional principles of equality, merit and capability in the access to public employment, for which reason these shall not be an obstacle to the obligation to cover the work posts concerned through ordinary procedures. The legal framework implemented to prevent abuses arising from the use of successive fixed-term employment contracts or relationships is analysed.

*Key Words:* Unfair fixed-term contracts, temporary contracts succession, permanent workers, open-ended contracts, Public Administrations.

## **1. El encadenamiento de contratos de trabajo temporales y su limitación: un “tablero” jurídico consolidado**

Encontramos en el ordenamiento jurídico-laboral español un conjunto de previsiones normativas que tienen como finalidad impedir la utilización abusiva de la contratación temporal; reglas jurídicas aplicables tanto a las empresas como a las Administraciones Públicas, cuando unas y otras asumen el rol de parte empleadora en una relación de trabajo.

La acción legislativa aspira a frenar la contratación temporal prolongada, mediante la acumulación de contratos de duración determinada, tanto – y sobre todo – el encadenamiento subjetivo, esto es, con un mismo trabajador, como el encadenamiento objetivo, es decir, con distintos trabajadores que van ocupando el mismo puesto de trabajo, según permita la duración máxima de la modalidad contractual elegida.

### **1.1. La Directiva 1999/70/CE y las obligaciones de los Estados Miembros para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada**

En verdad, el legislador ha pretendido, aunque no lo haya manifestado expresamente, trasponer la Directiva 1999/70/CE, que incorpora como anexo el Acuerdo Marco europeo sobre el trabajo de duración determinada, suscrito por las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES).

El objeto del Acuerdo Marco es doble: por una parte, «mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación» y, por otra, «establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada» (cláusula 1). Su ámbito de aplicación puede considerarse amplio o general ya que afecta «a los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro», si bien a nivel nacional se podrá prever que no se aplique «a las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje» o «a los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos» (cláusula 2). Carácter general que se confirma al definir «trabajador con contrato de duración determinada» como aquel «con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un

trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado» (cláusula 3).

Además de desarrollar el principio de no discriminación (cláusula 4), interesa destacar del Acuerdo Marco las medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de la contratación temporal como consecuencia de la utilización sucesiva<sup>1</sup> de contratos o relaciones laborales de duración determinada. Así, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, los Estados Miembros, directamente o por medio de los interlocutores sociales, introducirán, teniendo en cuenta las necesidades de los distintos sectores 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 (cláusula 5.1). Corresponde a los Estados miembros o a los interlocutores sociales, cuando resulte necesario, determinar en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada se considerarán “sucesivos” y, en consecuencia, celebrados por tiempo indefinido (cláusula 5.2). Según sea tal delimitación, las medidas a implementar podrán abarcar cualquier abuso en la contratación sucesiva<sup>2</sup>, bien sean varios los contratos de duración determinada con el mismo trabajador, bien sean varios los contratos temporales para ocupar el mismo puesto de trabajo por diferentes trabajadores.

El plazo dado a los Estados miembros para dar cumplimiento a lo establecido la Directiva 1999/70/CE, mediante la aprobación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias, concluía el 10 de julio de 2001, ampliable en un año suplementario; alternativamente, en el mismo plazo, los Estados miembros debían asegurarse de que los interlocutores sociales hubieran establecido las disposiciones necesarias mediante acuerdo, adoptando ellos todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por la Directiva

---

<sup>1</sup> Advierte I. GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, *Los contratos de trabajo de duración determinada (Directiva 1999/70/CE)*, en J. GARCÍA MURCIA (dir.), *La transposición del Derecho social comunitario al ordenamiento español*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2005, p. 289, que la Directiva, frente a otros posibles abusos y usos desviados o fraudulentos de la contratación temporal, se limita a intentar evitar tan solo el constituido por su utilización sucesiva o encadenada.

<sup>2</sup> Vid. J. CRUZ VILLALÓN, *El encadenamiento de contratos temporales en la jurisprudencia de la Unión Europea*, en *Documentación Laboral*, 2018, n. 113, pp. 88-89.

(art. 2).

Seguidamente se describen los cambios normativos implementados para la trasposición<sup>3</sup> de las reglas de la Directiva 1999/70/CE al ordenamiento español, que supuso la incorporación de una regla complementaria respecto de las preexistentes, coincidentes o más favorables que las comunitarias<sup>4</sup>.

## 1.2. La conformación “aluvial” del art. 15.5 LET: el supuesto de hecho que limita la contratación temporal regular y sucesiva

La opción del legislador reformista fue modificar el tenor del art. 15 LET, donde se admite la contratación temporal causal y se da preferencia a la contratación por tiempo indefinido, que no se condiciona de aquella manera. A favor de la contratación indefinida juegan un abanico de presunciones legales, algunas reflejadas en el mismo precepto, a saber:

- adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba<sup>5</sup>, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho (art. 15.2 LET);
- se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley (art. 15.3).

Otras presunciones, además, se recogen en diversos artículos y afloran idéntica prioridad, así:

- de no observarse la exigencia de forma escrita, cuando esta resulta obligatoria *ex lege*, el contrato de trabajo se presumirá celebrado por

---

<sup>3</sup> A excepción de las dos normas de 2001, el RD-Ley 5/2001 y la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, ninguna otra posterior, ni las leyes de 2006 ni las siguientes de 2010, hicieron referencia explícita a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, sobre el trabajo de duración determinada, sin que por ello dejemos de considerar que el art. 15.5 LET, fundamentalmente, y otros preceptos complementarios constituyen una trasposición de su contenido, ciertamente mejorada, al ordenamiento jurídico español (STS de 19 de julio de 2010 (RJ 2010, 7128), STS de 24 de mayo de 2011 (RJ 2011, 5095) y STS de 15 de enero de 2020 (RJ 2020, 356)).

<sup>4</sup> Una crítica de las reglas de la Directiva 1999/70/CE, sobre todo por su ambigüedad y configuración alternativa, en J. PÉREZ REY, *La incidencia de la directiva 1999/70 sobre contratación temporal*, en *Revista de Derecho Social*, 2000, n. 10, pp. 116 ss.

<sup>5</sup> *Vid.* A.L. DE VAL TENA, *Pacto de prueba y contrato de trabajo*, Civitas, 1998, pp. 55-58.

tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios (art. 8.2, tercer párrafo, LET);

- los contratos de duración determinada que tengan establecido un plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios. Una vez expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación (art. 49.1.ª LET).

Volviendo sobre la contratación por tiempo determinado, el legislador introdujo algunas medidas para limitar el encadenamiento de contratos de naturaleza temporal, a su vez precisadas o acotadas de manera progresiva, lo que no deja de ser otra fórmula que prioriza, de modo reflejo, la contratación por tiempo indefinido.

### **1.2.1. La modificación del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores de 1995: la reforma legislativa de 2001**

La redacción del art. 15.5 LET, en la versión del texto refundido de 1995, autorizaba al Gobierno para desarrollar reglamentariamente lo previsto en el mismo.

Fue, en primer término, el RD-Ley 5/2001, de 2 marzo, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, el que, con la idea de reforzar el principio de estabilidad en el empleo, introdujo limitaciones y garantías adicionales en los contratos temporales y de duración determinada (art. 1.9). Para ello desplazó lo dispuesto en aquel apartado y aportó una nueva redacción, estableciendo que «mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán establecer requisitos *adicionales* dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal».

Meses después, la Ley 12/2001, del mismo nombre, bajo igual concepción, reiteró el mismo objetivo y modificó la literalidad propuesta por aquella norma de urgencia (art. 1.10), de manera que, tras derogar el RD-Ley 5/2001 y simultánea entrada en vigor, «los convenios colectivos podrán



establecer requisitos dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal»; nótese que se sustituye el único llamamiento a los convenios colectivos sectoriales por otro más laxo a los convenios colectivos, todos, de cualquier nivel o ámbito.

Esta habilitación legal, en el sentido de remisión, a la negociación colectiva nada añadía a lo que ya era posible según el sistema de fuentes de las relaciones de trabajo (art. 3.1 LET) y el amplio contenido regulador asumible por el convenio colectivo (art. 85.1 LET); no obstante, la rectificación inmediata, eliminando la referencia única a los convenios colectivos sectoriales, evitó una restricción inexistente antes de la intervención normativa, en tanto que esas medidas también se podían adoptar en convenios de empresa y de ámbito inferior.

Expresamente, se reconocía que con estas normas se procedía a incorporar al ordenamiento interno el contenido de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 29 de junio, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, lo que se alcanzaba por la vía de la negociación colectiva, adoptando en el texto de los convenios colectivos las disposiciones necesarias para garantizar los resultados fijados por aquella Directiva, conforme a lo establecido en su art. 2.

Puede decirse que se trató de un modo de trasposición débil<sup>6</sup>, al no establecer una norma imperativa, de alcance general. La mejor decisión pudo ser esta última, dejando a la negociación colectiva un espacio, entonces sí, para disponer requisitos adicionales; como alternativa, bien pudo establecerse una regulación supletoria para el caso de que la negociación colectiva no abordase la sucesión de contratos temporales, tanto el encadenamiento subjetivo como objetivo.

### 1.2.2. Un cambio de mayor intensidad: la reforma legislativa de 2006

Tras demostrarse poco eficaz la negociación colectiva para impedir o, al menos, condicionar las situaciones de abuso en la sucesión de contratos

---

<sup>6</sup> Ciertamente, por ello, «tan escasa regulación de lo que se pretendía fuese un instrumento eficaz de cumplimiento del referido Acuerdo Marco [...] se discutió en su momento si cumplía con las previsiones de la cláusula quinta del referido Acuerdo Marco que asume la Directiva» (STS de 19 de julio de 2010, cit.). En la doctrina, se calificó como «una trasposición decepcionante», entre otras razones por remitir a la negociación colectiva medidas que debían haberse introducido directamente en la ley; *vid.* R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, *Propósitos y despropósitos de la reforma laboral de 2001*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2001, n. 1; C.L. ALFONSO MELLADO, *Las actuaciones para reducir la temporalidad en los contratos laborales*, en *Temas Laborales*, 2010, n. 107, p. 109.

temporales, el cambio normativo verdaderamente sustancial, con medidas más intensas, llegó con la aprobación del RD-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo y, antes de finalizar el mismo año, de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, de igual denominación. Siguiendo la misma técnica legislativa, aprobación primero de una norma legal por el Gobierno y su posterior tramitación como proyecto de ley, se lleva a término una innovación radical (art. 12.2), expresando – por una parte – que, «sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos». Asimismo, se añade – por otra parte – que, «atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal». Finalmente, se excluye la aplicación de las nuevas reglas «a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad».

De esa manera, se asume el objetivo prioritario de reducir la temporalidad, por lo que, con esa necesidad, el Gobierno, primero, y el legislador, después, incluyen límites temporales para los sucesivos contratos de ese carácter que puede suscribir una empresa con un mismo trabajador, dejando a la negociación colectiva el establecimiento de requisitos dirigidos a impedir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo.

Sin duda, por ser la situación con mayor incidencia sobre la precariedad laboral, el legislador apostó por limitar el encadenamiento de contratos de trabajo temporales, sancionando la superación de un tiempo como trabajador contratado durante un periodo de referencia, siempre que se tratara del mismo trabajador, que ocupaba idéntico puesto de trabajo en la misma empresa, sin que importara que su contratación hubiera sido directa o a través de una empresa de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, a condición de que se hubieran celebrado, como mínimo, dos contratos. En esos casos, la persona contratada adquiriría la condición de trabajador fijo.

No se atisban, sin embargo, cuáles podían ser los requisitos a incorporar por la negociación colectiva para prevenir otra de las situaciones consideradas abusivas, como era la sucesión de contratos de temporales con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo. Esa función reguladora se dejaba, con plena libertad, a la negociación colectiva. Por último, se precisaba la entrada en vigor de la limitación al encadenamiento de contratos temporales: «será de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir del 15 de junio de 2006» (disp. trans. segunda, párrafo primero, Ley 43/2006), que fue la fecha desde la que estuvo vigente el RD-Ley 5/2006. Si el trabajador hubiera suscrito contratos con anterioridad, «a los efectos del cómputo del número de contratos, del periodo y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración el vigente a 15 de junio de 2006» (disp. trans. segunda, párrafo segundo, Ley 43/2006).

### **1.2.3. El refuerzo de las reglas limitadoras de la contratación temporal encadenada: la reforma legislativa de 2010**

La consolidación, aun con rectificaciones, del anterior cambio legislativo llegó con el RD-Ley 10/2010, de 16 de junio, al que siguió la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, ambas normas.

El primer objetivo era «reducir la dualidad de nuestro mercado», para lo que incorporan medidas orientadas a restringir el uso injustificado de las modalidades temporales de contratación, entre las que cabe destacar las dirigidas a establecer un límite temporal máximo en los contratos para obra o servicio determinado, límite a partir del cual ha de considerarse que las tareas contratadas tienen naturaleza permanente y han de ser objeto de una contratación indefinida, e introduce «algunos ajustes en la regla instaurada en 2006 para evitar el encadenamiento sucesivo de contratos temporales, a fin de hacerla más eficiente» (Preámbulo).

Con las mismas pautas temporales e igual consecuencia jurídica – «los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses [...] adquirirán la condición de trabajadores fijos» – derivada de su superación, las novedades van dirigidas a cerrar las “vías de escape” que permitía el tenor literal anterior del art. 15.5 LET. En efecto, para aplicar la regla que limita la sucesión, con o sin solución de continuidad, de contratos de duración determinada no importa que la vinculación del trabajador sea con la misma empresa o con otra u otras del mismo grupo de empresas, resultando

también indiferente que la contratación haya sido para ocupar el mismo o diverso puesto de trabajo.

Por si pudiera resultar controvertido, el legislador reformista añade un segundo párrafo al artículo de referencia, confirmando que «lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente».

Además, estrena una obligación legal para el empresario: «deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa», con el añadido posterior de que, «en todo caso, el trabajador podrá solicitar, por escrito, al Servicio Público de Empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa», debiendo el Servicio Público de Empleo emitir dicho documento y ponerlo en conocimiento de la empresa en la que el trabajador preste sus servicios (nuevo – entonces – art. 15.9 LET).

Después de haber agregado el RD-Ley 10/2010 la obligación empresarial de facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo, la Ley 35/2010 añade un nuevo apartado 4-*bis* al art. 6 del RDL 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Así, se considerará infracción leve «la falta de entrega al trabajador por parte del empresario del documento justificativo al que se refiere el artículo 15.9 del Estatuto de los Trabajadores».

La Ley 35/2010 también incluyó una regla específica<sup>7</sup> para el contrato fijo de obra articulado por la negociación colectiva, conforme a la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, de la subcontratación en el sector de la construcción, señalando, al respecto, que lo dispuesto en el art. 15.5 LET «se entiende sin perjuicio de lo que se establece o pueda establecerse sobre la regulación del contrato fijo de obra» (disp. adic. primera)<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Así se ha aplicado, recientemente, por la STSJ Madrid de 14 de febrero de 2020 (AS 2020, 1896).

<sup>8</sup> Actualmente, la disposición adicional tercera LET establece: «Lo dispuesto en el artículo 15.1.a) y 5 y en el artículo 49.1.c) se entiende sin perjuicio de lo que se establece o pueda establecerse sobre la regulación del contrato fijo de obra, incluida su indemnización por cese, en la negociación colectiva de conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la

Esta nueva ordenación de las reglas sobre el encadenamiento de contratos temporales se aplicará a los contratos de trabajo suscritos a partir de la fecha de entrada en vigor del RD-Ley 10/2010 y de la Ley 35/2010, es decir, el 18 de junio de 2010 y el día 19 de septiembre de 2010, respectivamente. Para los contratos suscritos por el trabajador con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el citado art. 15.5 LET, se tomará en consideración el vigente a 18 de junio de 2010. En el supuesto de contratos suscritos por el trabajador antes del 18 de junio de 2010, seguirá siendo de aplicación, a los efectos del cómputo del número de contratos, lo establecido en el art. 15.5 según la redacción dada al mismo por la Ley 43/2006 (disp. trans. segunda, Ley 35/2010).

#### **1.2.4. La suspensión temporal de la aplicación del precepto legal: las reformas legislativas de 2011 y 2012**

Concluimos el recorrido legislativo que ha terminado de configurar el contenido vigente del art. 15.5 LET, recogido sin modificaciones en el vigente texto refundido del Estatuto de los Trabajadores de 2015, con la referencia a las dos últimas normas que, sin alterar su contenido, incidieron en su aplicación.

Fue, en primer término, el RD-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, el que determinó la suspensión temporal de la regla relativa al encadenamiento de contratos temporales, que se justificaba con el fin de evitar efectos indeseados de no renovación de los contratos temporales y en favorecer el mantenimiento del empleo. Por esta razón, durante el periodo de los dos años siguientes a la entrada en vigor del RD-Ley 10/2011, esto es, desde el 31 de agosto de 2011 hasta el 31 de agosto de 2013, quedó inicialmente suspendida la aplicación del art. 15.5 LET (art. 5).

Sobre la regla de suspensión se pronunció también el legislador reformista de 2012. Así, el RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, y la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, ambas, con la finalidad de completar las medidas de fomento de la contratación indefinida e intentar reducir la dualidad laboral lo antes posible, adelantaron al 31 de diciembre de 2012 (art. 17, RD-Ley 3/2012, y art. 17.1, Ley 3/2012) el final de la suspensión de la imposibilidad de superar un tope máximo

---

construcción».

temporal en el encadenamiento de contratos temporales recogida en el art. 15.5 LET, por lo que esta previsión volvió a ser aplicable a partir del 1º de enero de 2013.

Con la intención de evitar interpretaciones no auténticas, el legislador describió cómo ajustar la regla suspensiva: «quedará excluido del cómputo del plazo de veinticuatro meses y del periodo de treinta a que se refiere el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo transcurrido entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, haya existido o no prestación de servicios por el trabajador entre dichas fechas, computándose en todo caso a los efectos de lo indicado en dicho artículo los periodos de servicios transcurridos, respectivamente, con anterioridad o posterioridad a las mismas» (art. 17.2, Ley 3/2012). Significa, dicho con otras palabras, que se abrió un paréntesis durante el periodo de suspensión, delimitado finalmente entre el 31 de agosto de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, sin incidencia alguna para aplicar lo previsto en el art. 15.5 LET, pero solamente en cuanto al periodo de treinta meses y al plazo de veinticuatro meses previstos; no respecto del cómputo de número de contratos, lo que resulta incongruente.

### 1.2.5. Recapitulación: los términos de regla legal vigente

El art. 15.5 LET – según el vigente texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre – recoge la redacción dada a ese apartado por la Ley 35/2010, igual que el art. 15.8 LET refleja la literalidad del anterior art. 15.9, en la versión aportada por la propia ley de reforma de 2010.

Ahora la disposición transitoria quinta LET contiene el compendio del reglas sobre la aplicación de la limitación del encadenamiento de modalidades contractuales, atendiendo a la fecha de celebración de los contratos, incluido el juego del periodo de suspensión concretado en 2012. Interesa, explicitado el iter normativo, precisar la regla que limita el encadenamiento de contratos de trabajo de duración determinada, pues el recorrido por las leyes de reforma nos facilita la aprehensión del supuesto de hecho.

Advierte, *ab initio*, el legislador que la regulación limitadora de la sucesión de contratos temporales que vinculan al trabajador con una empresa se impondrá «sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 (LET)». Es decir, completando la remisión a esos apartados del art. 15 LET, la observación de la norma sobre limitación de la sucesión de contratos temporales resulta independiente de otras circunstancias que puedan

concurrir, aunque acarren idéntica consecuencia jurídica, como que un trabajador contratado para la realización de una obra o servicio determinado pueda adquirir la condición de fijo en la empresa por superar la duración máxima – «no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior» – del contrato (art. 15.1.a LET), o alcance esa misma condición bien por no haber sido dado de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba (art. 15.2 LET), bien, en otro supuesto, por haberse celebrado el contrato temporal en fraude de ley (art. 15.3 LET).

Ciertamente, puede suceder que del análisis de una contratación se deduzcan hechos o circunstancias que por distintas vías conduzcan a declarar la fijeza de la relación laboral nacida y continuada como temporal. Pero más que advertir estas situaciones concurrentes, la *voluntas legislatoris* es poner de manifiesto que la regla específica se refiere a contrataciones sucesivas de duración determinada celebradas al amparo del marco legal, respetando todos sus requisitos y condiciones. No son situaciones patológicas o contrarias al ordenamiento jurídico las que se quieren corregir; simplemente se pretende reducir la temporalidad y restringir la precariedad que deriva de situaciones legales que se presentan – *de facto* – como abusivas, con independencia de que los contratos temporales estuvieran correctamente concertados<sup>9</sup>.

Significa lo anterior que, comprobada una de las actuaciones contractuales que da lugar a la transformación del contrato temporal en indefinido, no resultará necesario analizar otros supuestos normativos que lleven a la misma conclusión<sup>10</sup>.

En definitiva, el art. 15.5 LET se podrá aplicar en escenarios de total respeto a la legalidad sobre las modalidades de contratación temporal, sin necesidad de que haya que apreciar circunstancias indiciarias de abuso ni menos de fraude de ley<sup>11</sup>. Cabe afirmar que se refiere a la “sucesión de contratos legales”, que podemos describir como encadenamiento lícito, frente a la “sucesión de contratos fraudulenta” y a la “sucesión de contratos irregulares”, que se calificaría como encadenamiento ilícito.

La manera de describir la situación de hecho que traerá como consecuencia la adquisición de la condición de trabajador fijo no es otra que acumular

<sup>9</sup> STSJ Comunidad Valenciana de 16 de diciembre de 2016 (AS 2017, 74).

<sup>10</sup> Así, «habiéndose apreciado el fraude contractual expuesto, resulta innecesario el examen del encadenamiento de contratos» (STSJ Andalucía, Sevilla, de 22 de junio de 2017 (AS 2017, 1336)).

<sup>11</sup> STS de 15 de enero de 2020, cit., y STS de 3 de marzo de 2020 (RJ 2020, 1161).

una serie de requisitos, precisando, al mismo tiempo condiciones ligadas a la contratación o a la prestación de servicios que resultarán, a la postre, neutras, sin incidencia en aquella sanción legal.

En efecto, se considerará al trabajador como fijo de la empresa cuando se cumplan los siguientes requisitos<sup>12</sup>:

- que el trabajador haya suscrito dos o más contratos de trabajo de naturaleza temporal;
- que en virtud de esos contratos haya estado y siga estando vinculado a la empresa durante un plazo superior a veinticuatro meses en un periodo de referencia de treinta meses.

Ninguna incidencia tendrá, de cumplirse ambos requisitos, que esos – al menos, dos – contratos se hayan celebrado con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo y con la misma empresa o grupo de empresas; tampoco, que las contrataciones hayan sido directamente con la empresa o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada (art. 15.5, párrafo primero, LET). Incluso, resultará aplicable la regla contra los abusos en la contratación temporal «cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente» (art. 15.5, párrafo segundo, LET).

No obstante, a modo de excepción, «no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado» (art. 15.5, último párrafo, LET).

Sin duda, la interpretación de la primera versión de la norma por los tribunales, en buena medida restrictiva por la referencia que se hacía a la ocupación del mismo puesto de trabajo, guió la reforma legislativa. Bajo la razón última, así declarada, de extender su aplicación a un mayor número de supuestos.

Es preceptivo reseñar, por último, que el precepto estatutario se configura como una norma mínima o de derecho necesario relativo, que es susceptible de ser modificada *in melius* por la negociación colectiva<sup>13</sup>. Así pues, la

---

<sup>12</sup> Un extenso análisis – tanto del requisito contractual como del requisito temporal – en A.L. DE VAL TENA, *Sucesión o encadenamiento de contratos temporales: límites y novación de la relación jurídica como sanción*, en J. GARCÍA BLASCO, A.L. DE VAL TENA (dirs.), *Crisis económica y empleo: la experiencia judicial aplicativa de las últimas reformas laborales*, Aranzadi, 2021, pp. 144-156.

<sup>13</sup> STS de 3 de noviembre de 2008 (RJ 2009, 383).



negociación colectiva puede ser un instrumento idóneo para modificar los requisitos que conforman el supuesto de hecho normativo, siempre que sea en sentido favorable a los trabajadores, eliminando, por ejemplo, el periodo de referencia de treinta meses<sup>14</sup> o exigiendo simplemente una antigüedad de un año<sup>15</sup>; pero no, lógicamente, para alterarlos de manera más onerosa para ellos, como sería exigir un periodo de contratación de, mínimo, veinticinco meses o no computar algunas modalidades de contratos temporales no excluidas por la ley<sup>16</sup>; menos aún, en fin, para establecer una regulación *contra legem*<sup>17</sup>.

### 1.3. La novación contractual como sanción: el reconocimiento de la condición de trabajador fijo

*Ex lege*, además de tipificar un supuesto de hecho suficientemente amplio, precisando, a tales efectos, lo que se entiende por contratación sucesiva a nivel interno, se establecen las consecuencias que tendrán esas situaciones por considerarse objetivamente abusivas: los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, «adquirirán la condición de trabajadores fijos» (art. 15.5, párrafo primero, LET). La sanción prevista consiste en la conversión del contrato temporal en vigor en un contrato fijo, por tiempo indefinido, demostrándose la preferencia legislativa por la estabilidad en el empleo, al favorecer los intereses del trabajador perjudicado por la prolongada situación de precariedad. Desde esta perspectiva sancionadora, estamos, por lo tanto, ante una limitación legal sobrevinida a la libertad de contratación<sup>18</sup>, pues inicialmente fue posible la misma.

Se trata de un «mecanismo automático»<sup>19</sup> de transformación de los contratos temporales enlazados en una relación laboral de carácter indefinido, no condicionado a que la naturaleza de la actividad de la empresa y los servicios prestados tengan marcado carácter permanente. A diferencia del juego de las presunciones<sup>20</sup> favorables a la adquisición de la

<sup>14</sup> STSJ Asturias de 15 de marzo de 2016 (JUR 2016, 68584).

<sup>15</sup> STSJ Castilla y León, Valladolid, de 19 de noviembre de 2015 (JUR 2015, 299542).

<sup>16</sup> SAN de 6 de marzo de 2016 (AS 2013, 1923).

<sup>17</sup> SAN de 22 de diciembre de 2017 (AS 2018, 195).

<sup>18</sup> STSJ Andalucía, Granada, de 26 de abril de 2018 (AS 2019, 31).

<sup>19</sup> *Idem*.

<sup>20</sup> Respecto de lo dispuesto, por ejemplo, en el art. 15.2 LET, véase A.L. DE VAL TENA,

condición de trabajador fijo, el encadenamiento de contratos temporales cumpliendo aquellos parámetros da lugar a la transformación del contrato del trabajador en fijo, aun cuando se pueda acreditar la naturaleza temporal de los servicios. Dicho con otras palabras, al mandato imperativo legal<sup>21</sup> no cabe oponer la naturaleza temporal de la relación contractual<sup>22</sup>.

El efecto novatorio es inmediato, por el mero transcurso de los plazos legales, sin tener que esperar a que finalice el último contrato temporal de la cadena. Desde el momento en que se cumplan los requisitos impuestos por la norma, se adquiere la condición de trabajador fijo de la empresa para el desempeño de las funciones o el puesto de trabajo que se estaba ocupando en ese momento, sin perjuicio de las facultades empresariales para decidir la movilidad funcional (art. 39), la movilidad geográfica (art. 40 LET) o la modificación<sup>23</sup> causal de las condiciones de trabajo (art. 41 LET). Al postular dicho efecto novatorio directo, si la relación contractual última estuviera sujeta a un periodo de prueba, por haberse pacto en el contrato al no haber desarrollado esas mismas funciones con anterioridad en la empresa<sup>24</sup>, de cumplir los requisitos temporales mientras transcurre el pacto de prueba, la condición de trabajador fijo impedirá la libre resolución de la relación laboral por la decisión unilateral o el desistimiento del empresario. Por la misma razón, convertida la relación laboral en fija *ope legis*, aun sin ser reconocida formalmente por el empleador, ningún efecto novatorio extintivo puede tener la posterior suscripción de un contrato temporal, por más que se acuda a una modalidad excluida de la regla de cómputo, pues se habría producido, en verdad, una renuncia<sup>25</sup> a un derecho, como se sabe

---

*Pacto de prueba y contrato de trabajo*, cit., pp. 55-58.

<sup>21</sup> SAN de 10 de febrero de 2016 (JUR 2016, 36018).

<sup>22</sup> STSJ Galicia de 8 de febrero de 2013 (JUR 2013, 125708).

<sup>23</sup> Al respecto, la STJUE de 8 de marzo de 2012, *Martial Huet c. Université de Bretagne occidentale*, asunto C-251/11, advierte que los Estados Miembros, para no lesionar los objetivos perseguidos por la Directiva 1999/77/CE ni su efecto útil, deben velar por que la transformación del contrato no vaya acompañada de modificaciones sustanciales de las cláusulas del contrato precedente en un sentido globalmente desfavorable para el trabajador cuando los cometidos de este y la naturaleza de sus funciones sigan siendo los mismos.

<sup>24</sup> El art. 14.1, último párrafo, LET solo considera nulo el pacto que establezca un periodo de prueba «cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad contractual». Como el supuesto de hecho del art. 15.5 LET incluye todos los contratos temporales para ocupar «el mismo o diferente puesto de trabajo», se considerará válido, por tanto, el periodo de prueba pactado en un nuevo contrato para realizar unas funciones diferentes y propias de un puesto de trabajo no ocupado anteriormente.

<sup>25</sup> STSJ Castilla y León, Valladolid, de 30 de noviembre de 2011 (JUR 2011, 441093) y STSJ Madrid de 13 de septiembre de 2013 (JUR 2013, 355939).

prohibida *ex art.* 3.5 LET.

Ser considerado trabajador fijo, sin ningún otro matiz, es la consecuencia legal que se deriva del encadenamiento de contratos temporales, pudiendo parecer que la fijeza a la que se refiere la norma es únicamente la ordinaria<sup>26</sup> o de naturaleza continua. Ahora bien, cuando la actividad desarrollada por el trabajador temporal es cíclica, combinando tiempos de prestación de servicios con otros de inactividad, se puede generar una relación laboral fija-discontinua<sup>27</sup>; pero no cuando dicha ocupación laboral carezca de un verdadero carácter discontinuo<sup>28</sup>, aunque entre los contratos temporales haya existido solución de continuidad. Esas interrupciones en la contratación pueden deberse a decisiones de oportunidad del empleador, sin una base objetiva, siempre aportando una causa que justifique el recurso a la contratación temporal. En cualquier caso, la condición de trabajador fijo se obtendrá a tiempo completo o a tiempo parcial, según la modalidad cierta del contrato vigente en el momento de superar los veinticuatro meses en el periodo de referencia de treinta meses.

Como se ha subrayado, la ampliación del supuesto de hecho normativo llevó a computar tanto los contratos de trabajo suscritos directamente por la empresa o empresas del grupo con un mismo trabajador, como los celebrados a través de una empresa de trabajo temporal, lo que se ha interpretado como una mejora de la protección por parte de la norma española, que va más allá de la Directiva europea, resultando plenamente lícito a tenor de la cláusula de mayor favorabilidad<sup>29</sup>. Atendiendo a la finalidad de la norma, que es evitar el abuso en la contratación temporal, y por más que no se diga expresamente, la adquisición de la condición de trabajador fijo habrá que referirla a la empresa usuaria, la última si forma parte de un grupo de empresas. No supone un obstáculo que el último contrato de duración determinada se haya celebrado con una empresa de trabajo temporal, por cuanto los servicios se prestan en la empresa usuaria, que se beneficia de la temporalidad y consolida la precariedad con esa contratación. A pesar del silencio de la norma, carece de sentido la conclusión contraria<sup>30</sup>, aun en el supuesto de varios contratos temporales suscritos por idéntica empresa de trabajo temporal para que el trabajador preste servicios en la misma empresa usuaria.

Menos claro es el caso de una empresa de trabajo temporal que contrata sucesivamente al mismo trabajador para prestar servicios en diferentes

<sup>26</sup> STSJ Extremadura de 10 de marzo de 2011 (AS 2011, 2118).

<sup>27</sup> STSJ Cataluña de 19 de septiembre de 2012 (JUR 2012, 356080).

<sup>28</sup> STSJ Castilla-La Mancha de 4 de diciembre de 2012 (AS 2013, 623).

<sup>29</sup> J. CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 84.

<sup>30</sup> STSJ Madrid de 15 de octubre de 2014 (JUR 2015, 7159).

empresas usuarias, que no se integran todas en un grupo laboral de empresas, pues en ninguna de las usuarias podremos contabilizar dos contratos. Solamente en este supuesto la condición de trabajador fijo se adquirirá en la empresa de trabajo temporal, al no estar excluidas<sup>31</sup> ese tipo de empresas del ámbito de aplicación del art. 15.5 LET, por más que resulte incongruente con la función que desarrollan, en tanto que, con carácter supletorio – en todo lo no previsto en su ley especial – «se aplicará la legislación laboral y de seguridad social a las relaciones existentes entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador» (disp. adic. primera, Ley 14/1994).

La medida legal se acompaña de una sanción, que opera directamente en el momento de superar el tope de tiempo acumulado de prestación de servicios con dos o más contratos de duración determinada. De esta forma, una vez sobrepasado ese límite, la relación deviene en indefinida automáticamente, sin necesidad de que se reconozca de manera formal y expresa por el empleador o haya que demandar una declaración judicial en ese sentido. Y, a falta de previsión legal expresa, cuando resulta que la sucesión de contratos con un mismo trabajador implica a varias empresas se entiende que se adquiere la condición de fijo en la última para la que presta servicios<sup>32</sup>.

La reforma de 2010, además de introducir ajustes en la redacción del art. 15.5 LET para que resultara más eficiente su aplicación, también estableció una obligación empresarial derivada de la superación del plazo máximo de duración de las contrataciones temporales sucesivas. Concretamente, «el empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa» (art. 15.8 LET)<sup>33</sup>. Sin apenas demora, cumplidos los requisitos impuestos en la norma legal, debe notificar al trabajador la adquisición de la condición de fijo. La comunicación ha de ser escrita, por medio de un documento que acreditará un hecho o circunstancia, puesto que opera una novación que no requiere suscribir otro contrato.

---

<sup>31</sup> Exclusivamente, lo dispuesto en el art. 15.5 LET «no será de aplicación respecto de las empresas usuarias titulares de licencias de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios» (art. 21.4, Ley 14/1994, de 1º de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal).

<sup>32</sup> M.A. GARCÍA RUBIO, *Régimen común de la contratación temporal en el art. 15 ET*, en J.M. GOERLICH PESET (coord.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco*, Tirant lo Blanch, 2016, p. 310.

<sup>33</sup> Se incorporó esta previsión legal en el apartado 9 del art. 15 LET, según dispuso el art. 1.3 del RD-Ley 10/2010.

El documento justificativo, sin embargo, no tiene un valor constitutivo de la relación laboral fija, tan solo meramente informativo, de cumplirse aquella obligación empresarial, sin que su inobservancia provoque consecuencias negativas para el trabajador. Para el empresario, de la falta de entrega al trabajador de dicho documento se deriva una responsabilidad administrativa, puesto que su incumplimiento constituye una infracción leve en materia de relaciones laborales individuales (art. 6.4-*bis* TRLISOS), sancionable en su grado mínimo, con multas de 60 a 125 euros, en su grado medio, de 126 a 310 euros, y en su grado máximo, de 311 a 625 euros (art. 40.1.a TRLISOS).

Quizá por poner el foco en la obligación de documentar la condición de trabajador fijo, más que en reconocer esa “categoría”, y su consiguiente tipificación como infracción leve, es poco frecuente, en la práctica, la intervención empresarial, dejando continuar la prestación de servicios bajo el estado de temporalidad de origen. Es más habitual que a la finalización del último contrato de trabajo temporal de la serie, comunicada por el empresario como extinción por el cumplimiento del término, responda el trabajador que se considere fijo con una demanda por despido<sup>34</sup>, alegando que su contrato se había convertido en indefinido, según lo dispuesto en el art. 15.5 LET.

En todo caso y, en particular, para poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa, «el trabajador podrá solicitar, por escrito, al Servicio Público de Empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados» (art. 15.8 LET)<sup>35</sup>. El Servicio Público de Empleo deberá emitir dicho documento y ponerlo en conocimiento de la empresa en la que el trabajador preste sus servicios, sin establecer plazo para ello.

## 2. Aplicación de los límites al encadenamiento de contratos de trabajo temporales en las Administraciones Públicas

Al mismo tiempo que el legislador reformista, en varias intervenciones, ha ido conformando las reglas que limitan la sucesión o el encadenamiento de contratos temporales y su sanción, en paralelo ha especificado las condiciones de aplicación de dichas pautas en el ámbito de las Administraciones públicas, cuando estas actúan como parte empleadora,

<sup>34</sup> Vid. A.L. DE VAL TENA, *Sucesión o encadenamiento de contratos temporales: límites y novación de la relación jurídica como sanción*, cit., pp. 163-165.

<sup>35</sup> Se agregó esta previsión legal en el apartado 9 *in fine* del art. 15 LET, según dispuso el art. 1.3 de la Ley 35/2010.

contratando trabajadores al amparo de las modalidades contractuales de duración determinada.

Así, de entrada, el RD-Ley 5/2006 y, a continuación, la Ley 43/2006 condicionaron la aplicación de los límites al encadenamiento de contratos en las Administraciones públicas, de modo que lo dispuesto en el art. 15.5 LET «surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones públicas y sus organismos autónomos, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable», según la redacción dada a la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores.

Posteriormente, mientras el RD-Ley 10/2010 mantuvo la versión vigente en aquel tiempo de la disposición adicional decimoquinta, la Ley 35/2010 sumó nuevos contenidos. Al respecto, en su primer apartado, confirma que los límites legales surtirán efectos en el ámbito de las Administraciones Públicas y – esta es la novedad – en «sus organismos públicos vinculados o dependientes», así como las consecuencias particulares por tratarse de empleadores públicos, si bien puntualiza que «el trabajador continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos antes indicados, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, salvo que el mencionado trabajador acceda a empleo público, superando el correspondiente proceso selectivo».

A continuación añade dos nuevos apartados a la disposición adicional decimoquinta LET: uno, el segundo, referido a la duración máxima del contrato por obra o servicio determinados; otro, el tercero, alusivo a la aplicación del límite al encadenamiento de contratos *ex* art. 15.5 LET, especificando «solo se tendrán en cuenta los contratos celebrados en el ámbito de cada una de las Administraciones Públicas sin que formen parte de ellas, a estos efectos, los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de las mismas» y que, en todo caso, lo dispuesto en dicho artículo «no será de aplicación respecto de las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley».

También, desde entonces, la disposición adicional decimoquinta LET mantiene su mismo tenor, en lo relativo a la aplicación de los límites al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas.

En realidad, como se expone a continuación, se adaptan aquellas reglas para diseñar un régimen singular aplicable a las Administraciones públicas que se manifiesta como un verdadero privilegio, poco justificable en la actualidad<sup>36</sup> por ser un empleador que no es ajeno a la utilización abusiva de la contratación temporal encadenada.

## 2.1. La acomodación del régimen común

Desde que las leyes de reforma de 2006 consolidaran la regla dirigida a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal, se puso de manifiesto – simultáneamente – que lo dispuesto en el art. 15.5 LET surtiría igualmente<sup>37</sup> efectos en el ámbito de las Administraciones Públicas y sus organismos autónomos, sin que ello fuera un obstáculo para proceder a la cobertura de los puestos de trabajo a través de los procedimientos ordinarios, aplicando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público. Por consiguiente, la restricción al uso sucesivo de la contratación temporal también resultaba aplicable frente a una Administración Pública empleadora, en tanto puede celebrar contratos de trabajo de duración determinada al amparo de la legislación laboral.

### 2.1.1. El singular supuesto de hecho normativo

La técnica normativa fue dar una nueva redacción, radicalmente diferente<sup>38</sup>, a la disposición adicional decimoquinta LET; tenor literal que se mantuvo en los mismos términos, incluso, en la versión primera de la reforma legislativa de 2010, es decir, en el RD-Ley 10/2010.

---

<sup>36</sup> I. MARÍN ALONSO, *Las nuevas particularidades de la relación laboral de empleo público tras la reforma laboral de 2010*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2011, n. 2.

<sup>37</sup> Citando la jurisprudencia comunitaria, afirma F. RAMOS MORAGUES, *Contratación temporal en las Administraciones Públicas: aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos*, en J.M. GOERLICH PESET (coord.), *op. cit.*, p. 1536, que una normativa nacional que prohíba en el sector público la transformación de los contratos temporales en indefinidos, sin recoger ninguna medida alternativa que evite y sancione la utilización de los mismos, vulnera y frustra el efecto pretendido por la Directiva 1999/70/CE.

<sup>38</sup> La Ley 12/2001 incorporó una nueva disposición adicional decimoquinta al – entonces vigente – texto refundido de la LET, aprobado por el RDL 1/1995, de 24 de marzo, si bien con un contenido muy distinto, relativo a la situación de exclusión social que habilitaba para la concertación del contrato de formación.

La modificación más profunda llegó con la aprobación de la Ley – de reforma – 35/2010. En efecto, tras ratificar la vigencia de la limitación del encadenamiento de contratos de duración determinada en el ámbito de las Administraciones Públicas y los organismos públicos, incorporó particularidades en su aplicación, en la misma línea que también matizó, con una finalidad opuesta, el supuesto común de aplicación en las empresas.

De entrada, rige – como anteriormente – la regla del art. 15.5 LET sobre los límites al encadenamiento de contratos temporales, que «surtirá efectos en el ámbito de las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable» (disp. adic. decimoquinta.1, párrafo primero, LET). En verdad, el único cambio fue sustituir la referencia a las «Administraciones Públicas y sus organismos autónomos» por otra más precisa a las «Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes».

Ahora bien, que se aplique el límite al encadenamiento de contratos previsto en el art. 15.5 LET a las «Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes» no significa que cada Administración Pública, en conjunto, se considere un único empleador. A aquellos efectos, «solo se tendrán en cuenta los contratos celebrados en el ámbito de cada una de las Administraciones Públicas sin que formen parte de ellas los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de las mismas» (disp. adic. decimoquinta.3 LET). En consecuencia, se mantienen como empleadores independientes cada Administración Pública y cada organismo público, agencia o entidad de derecho público con personalidad jurídica propia<sup>39</sup>, aunque estén vinculadas o sean dependientes de una aquellas. A diferencia del ámbito privado, una Administración Pública y sus organismos públicos vinculados o dependientes no conformarán un “grupo empresarial”<sup>40</sup>; sirva el símil para explicar la menor fuerza expansiva de la regla que limita la sucesión de contrataciones temporales en un entorno u otro.

Si con carácter general no se computan – recuérdese – los contratos formativos, de relevo e interinidad, los contratos temporales celebrados en

<sup>39</sup> STSJ Andalucía, Sevilla, de 10 de octubre de 2019 (AS 2020, 97).

<sup>40</sup> En la misma idea, R. ROQUETA BUJ, *Los trabajadores indefinidos no fijos: estabilidad versus igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público*, en *Trabajo y Seguridad Social* – CEF, 2020, n. 442, p. 33.



el marco de programas públicos de empleo-formación, así como tampoco los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado (art. 15.5, último párrafo, LET), en el círculo de las Administraciones Públicas también se excluyen del cómputo «las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley» (disp. adic. decimoquinta.3 LET).

Ciertamente, cobra especial relevancia la exclusión común de los contratos de interinidad, por su utilización habitual, y el reenvío singular a otras modalidades particulares o específicas de contrato de trabajo que pueda determinar el legislador, como las contempladas en la Ley Orgánica de Universidades, a saber<sup>41</sup>: las que se corresponden con las figuras de Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Contratado Doctor, Profesor Asociado y Profesor Visitante (art. 48.2, Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades).

Entre esas cualesquiera otras normas con rango de ley que contemplan modalidades de contrato de trabajo específicas<sup>42</sup> hallamos la Ley 14/2011, de 1º de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que configura las siguientes modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador: contrato predoctoral, contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación y contrato de investigador distinguido (art. 20.1, Ley 14/2011).

Además, ampliando la excepción, a los contratos por obra o servicio para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica<sup>43</sup>, referidos en los arts. 20.2, 26.7 y 30 y el apartado 2 de la disposición adicional decimocuarta de la Ley 14/2011, «tampoco les resultará de aplicación lo dispuesto en los párrafos primero y segundo del artículo 15.5

---

<sup>41</sup> *In extenso*, véase A.L. DE VAL TENA, *Comentario a la disposición adicional decimoquinta. Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas*, en J.L. MONEREO PÉREZ (dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Comares, 2012, pp. 1199-1200.

<sup>42</sup> Sorprende que la SJS n. 4 Murcia de 26 de junio de 2018 (AS 2019, 635) considere así la contratación de profesores especialistas para determinados módulos de Formación Profesional (art. 95.2, Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación, y RD 1560/1995, de 21 de septiembre, que regula el régimen de contratación de los profesores especialistas).

<sup>43</sup> Antes, a esa conclusión – bien es verdad que de manera muy forzada o, mejor, dicho errónea – había llegado la STSJ Madrid de 24 de abril de 2017 (AS 2017, 1218). Con mejor criterio, la STSJ Andalucía, Granada, de 26 de abril de 2018, cit., sí los computó.

LET» (disp. adic. vigesimotercera, párrafo segundo, Ley 14/2011). De todos modos, esta última salvedad «se aplicará únicamente a las Administraciones Públicas, organismos públicos, universidades públicas y otras entidades del sector público consideradas agentes de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación de acuerdo con el artículo 3.4 de esta ley, que formalicen contratos temporales para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica» (disp. adic. vigesimotercera, párrafo tercero, Ley 14/2011).

Se llegó a esa redacción clarificadora después de la entrada en vigor del RD-Ley 14/2017, de 6 de octubre, que en su disposición final segunda incorporó una modificación de la disposición adicional vigesimotercera de la Ley 14/2011, con la finalidad de delinear nítidamente el ámbito del sector público al que se destinan las reglas específicas. Con la redacción anterior surgían dudas sobre la aplicación del régimen excepcional en determinadas entidades del sector público, como, por ejemplo, las universidades públicas o los organismos públicos de investigación de las Administraciones Públicas autonómicas<sup>44</sup>.

En esa modificación de la disposición adicional vigesimotercera de la Ley 14/2011 concurrían, por la naturaleza y finalidad de la misma, circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad, como presupuesto habilitante para la aprobación de un Real Decreto-Ley. En primer lugar, según se afirma en la introducción de la norma de urgencia, muchas de las entidades públicas no estaban incluidas en el ámbito de aplicación de la norma, pese a verse obligadas a efectuar contrataciones temporales, dadas las limitaciones a la contratación laboral contenidas en las sucesivas leyes de presupuestos generales del Estado desde 2012, por lo que muchos de los contratos temporales podrían dar lugar a que el trabajador instara una declaración para que se reconociera la fijeza o, mejor, la duración indefinida<sup>45</sup> de la relación laboral por el encadenamiento de contratos *ex art.* 15.5 LET. Asimismo, en segundo lugar, con la extinción de los contratos, sería necesario proceder a nuevas contrataciones, para mantener el nivel de excelencia de las entidades de investigación y, dadas las peculiaridades y

---

<sup>44</sup> Advirtiendo esta laguna, la disposición adicional quinta de la Ley 17/2018, de 4 de diciembre, de investigación e innovación de Aragón, precisó la contratación temporal de personal investigador y de personal técnico de apoyo a la investigación para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica.

<sup>45</sup> Así, la sucesión de contratos temporales de obra o servicio para desarrollar las distintas fases de un mismo proyecto de investigación se consideró una prestación de servicios en el mismo puesto de trabajo cuando las funciones desempeñadas en todos ellos eran acordes a la condición y categoría profesional del trabajador (STS de 22 de junio de 2011 (RJ 2011, 5944)).

altísima especialización de las mismas, resultaba muy importante poder hacer uso de este mecanismo de flexibilidad<sup>46</sup> que permite contrataciones del mismo personal y de más larga duración, propia de proyectos de investigación complejos o continuados, aun celebrando contratos sucesivos con el mismo trabajador.

En definitiva, lo dispuesto en el art. 15.5 LET sobre los límites al encadenamiento de contratos se aplica – criterio general – a las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes con las particularidades – excepciones – siguientes: una, que solamente se tienen en cuenta los contratos celebrados por cada una de las Administraciones Públicas, sin que formen parte de ellas, a estos efectos, los organismos públicos, agencias y otras entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, aun vinculadas o dependientes de las ellas mismas; otra, que no será de aplicación respecto de las modalidades específicas de contrato de trabajo contempladas en la LO 6/2001 y en la Ley 14/2011, así como a cualquier modalidad contractual que identifique una norma con rango de ley. Ha sido el caso singular del contrato por obra o servicio para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica<sup>47</sup>, frente a los que no rige lo dispuesto en el art. 15.5 LET cuando la parte empleadora sea una Administración Pública, un organismo público, una universidad pública u otra entidad del sector público considerada agente de ejecución del Sistema Español de Ciencia,

---

<sup>46</sup> De ahí que la disposición transitoria única del RD-Ley 14/2017 estableciera que «los contratos por obra o servicio determinados vinculados a un proyecto específico de investigación científica y técnica suscritos por las Administraciones públicas, organismos públicos, universidades públicas y otras entidades del sector público consideradas agentes de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor de la modificación por este real decreto-ley de la disposición adicional vigesimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, quedarán acogidos a lo previsto en la misma».

<sup>47</sup> Hasta la entrada en vigor del RD-Ley 14/2017, los contratos de trabajo por obra o servicio determinado para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica no quedaron excluidos de la regla que limita el encadenamiento de contratos de duración determinada, por no ser propiamente una modalidad particular de contrato de trabajo contemplada en la en la LO 6/2001 o en cualesquiera otras normas con rango de ley. Confirma este último criterio, recientemente, la STS de 18 de diciembre de 2020 (RJ 2020, 5024) pues, siendo cierto que las Universidades también pueden contratar personal investigador, técnico u otro personal, a través del contrato de trabajo por obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica (art. 48.1, LO 6/2001), ello no convierte al contrato de obra o servicio determinado en una de las modalidades “particulares” o “específicas” del ámbito universitario, sino que, adicionalmente a estas modalidades particulares, las universidades “también” pueden utilizar la modalidad contractual general o común del contrato de obra o servicio determinados.

Tecnología e Innovación.

Para la aplicación de este régimen excepcional, se tendrá en cuenta la fecha de entrada en vigor de las respectivas normas de reforma, en relación también con las pautas de aplicación transitoria del art. 15.5 LET, según su redacción en cada momento. Si, para determinar la regla general aplicable al encadenamiento de contratos, la fecha de celebración del contrato es el que aporta mayor seguridad jurídica, no se tomará en consideración – por el contrario – ese mismo dato de suscripción del contrato<sup>48</sup> para la aplicación del régimen excepcional, que neutraliza su aplicación, resultando elemento decisivo la fecha de entrada en vigor de la Ley 35/2010, esto es, el 19 de septiembre de 2010, de modo que, en consecuencia, lo relevante es determinar si se superaron los veinticuatro meses en el periodo de referencia de treinta meses con anterioridad<sup>49</sup> o con posterioridad<sup>50</sup>. Asimismo, en el supuesto singular de los contratos para obra o servicio determinado vinculados a un proyecto específico de investigación científica o técnica, la fecha a tener en cuenta será la de entrada en vigor de la Ley 14/2011, con sus modalidades de contrato de trabajo específicas para el personal investigador y, sobre todo, respecto de su régimen de excepcionalidad<sup>51</sup> su disposición adicional vigesimotercera, también modificada en su redacción.

### **2.1.2. La sanción aplicable: adquirir la condición de indefinido no fijo**

De resultar aplicables los límites al encadenamiento de contratos temporales y superados los mismos, por ejemplo cuando la modalidad contractual sea una figura propia de la legislación laboral ordinaria<sup>52</sup>, la sanción no podrá ser adquirir la condición de trabajador fijo, sino la de

---

<sup>48</sup> STSJ Andalucía, Granada, de 26 de abril de 2018, cit.

<sup>49</sup> STS de 3 de marzo de 2015 (RJ 2015, 2794). Obsérvese que no es la fecha de entrada en vigor del RD-Ley 10/2010, pues la redacción dada por esta norma de urgencia a la disposición adicional decimoquinta confirmaba la aplicación de los límites al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas, sin establecer todavía las particularidades incorporadas – meses después – por la Ley 35/2010. Puede advertirse esta confusión en la STSJ Madrid de 24 de abril de 2017, cit.; no así, en cambio, en la STSJ Madrid de 12 de diciembre de 2019 (AS 2020, 1346), que marca con nitidez la entrada en vigor de la Ley 35/2010, que introdujo la expulsión de determinados contratos de trabajo.

<sup>50</sup> STSJ Murcia de 6 de septiembre de 2017 (AS 2018, 417).

<sup>51</sup> STSJ Madrid de 11 de mayo de 2020 (AS 2020, 2042).

<sup>52</sup> STSJ Madrid de 14 de mayo de 2018 (JUR 2018, 218231) y STSJ Madrid de 13 de junio de 2018 (JUR 2018, 224235).

trabajador indefinido no fijo de plantilla<sup>53</sup>, de modo que el trabajador seguirá ocupando el puesto de trabajo hasta su cobertura definitiva por los procedimientos ordinarios<sup>54</sup>.

En el ámbito de las Administraciones Públicas, las consecuencia de aplicar la regla del art. 15.5 LET no puede ser que el trabajador logre la condición de fijo. Por la condición de empleador público y, principalmente, por la obligación de aplicar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público (arts. 1.3.b y 55.1 TREBEP), la conclusión será calificar la relación de ese personal laboral «por tiempo indefinido»<sup>55</sup>.

Permanece, al respecto, una prevención, en el sentido de no impedir que, reconocida la condición de trabajador indefinido no fijo, conforme anticipó la jurisprudencia<sup>56</sup> y ha admitido después el legislador (arts. 8.2.c y 11.1 TREBEP), se pueda proceder a la cobertura de ese puesto de trabajo conforme a los procedimientos ordinarios, respetando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público (art. 103.3 CE).

Con esta cautela se reconoce, indirectamente, que la adquisición de la nueva condición de trabajador fijo no será así en las Administraciones Públicas, donde la figura se sustituye, precisamente para preservar aquellos principios constitucionales, por la de indefinido no fijo. Deducción que se confirma puesto que, en cumplimiento de esa previsión, «el trabajador continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos antes indicados, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, salvo que el mencionado trabajador acceda al empleo público, superando el correspondiente proceso selectivo» (disp. adic. decimoquinta.1, párrafo segundo, LET). Habrá tenido lugar, por lo tanto, el reconocimiento de la condición de trabajador indefinido no fijo, manteniéndose en el mismo puesto de trabajo, hasta su

<sup>53</sup> STSJ Castilla-La Mancha de 13 de febrero de 2013 (AS 2013, 176), STSJ Andalucía, Granada, de 3 de mayo de 2018 (JUR 2018, 254308), STSJ Madrid de 13 de junio de 2018, cit., y STSJ Castilla-La Mancha de 27 de abril de 2020 (JUR 2020, 155199), entre otras muchas.

<sup>54</sup> Esa es, verdaderamente, la causa de extinción del contrato indefinido no fijo; así se desprende de la argumentación expuesta en la STS de 28 de marzo de 2017 (RJ 2017, 1808).

<sup>55</sup> En función de la duración del contrato de trabajo, el personal que desempeñe funciones retribuidas en las Administraciones Públicas podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal (art. 11.1 TREBEP).

<sup>56</sup> La STS de 7 de octubre de 1996, por vez primera, diferenciará entre personal fijo y personal indefinido. Un análisis de su evolución jurisprudencial en M. LÓPEZ BALAGUER, F. RAMOS MORAGUES, *El personal "indefinido no fijo". Génesis, jurisprudencia y una propuesta de regulación legal*, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 18-38.

cobertura reglamentaria<sup>57</sup>, momento en el que se producirá la extinción del contrato por una causa objetiva “asimilable”<sup>58</sup>, con derecho a la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, que corresponda en función de su antigüedad, salvo que se presente al proceso público de selección y resulte propuesto para acceder a la plaza.

Sin duda, el reconocimiento del trabajador como fijo en estos casos chocaría con la doctrina jurisprudencial consolidada sobre las consecuencias que la contratación laboral irregular o en fraude de ley tiene en las Administraciones Públicas, donde se ha establecido que la irregular celebración de contratos temporales con las Administraciones Públicas se salda con su conversión en contratos indefinidos, lo que no equivale a la adquisición por el trabajador de fijeza en la plantilla con adscripción definitiva a su puesto de trabajo, pues tal condición está ligada a la contratación por el procedimiento reglamentario<sup>59</sup>. Se declara el carácter indefinido del contrato en el sentido de que no está sometido directa o indirectamente a un plazo, pero sin que ello sea obstáculo a que la Administración empleadora pueda adoptar las medidas precisas para la provisión regular del puesto de trabajo; y, «producida esta provisión en la forma que legalmente sea procedente, existirá una causa de extinción contractual»<sup>60</sup>.

En efecto, el art. 15.5 LET sanciona expresamente la actuación empresarial tipificada con la adquisición de la condición de fijo de la empresa por parte del trabajador implicado en la contratación encadenada y no con el reconocimiento del carácter indefinido de la relación contractual. Sin embargo, la condición de trabajador fijo que atribuye el legislador en estos casos se refiere más a la posición subjetiva del trabajador en la empresa, que le garantiza la estabilidad en su puesto de trabajo únicamente hasta la

---

<sup>57</sup> STS de 15 de octubre de 2015 (RJ 2015, 5241), que declara ajustada a derecho la extinción del contrato de trabajo por cobertura reglamentaria de la plaza, aunque se haya obtenido el reconocimiento de la condición de indefinido por sentencia, pasándose a cubrir la plaza desde entonces como indefinido en lugar de como temporal.

<sup>58</sup> STS de 28 de marzo de 2017, cit., y STS de 9 de mayo de 2017 (RJ 2017, 2569), que justifican el cambio de doctrina, y es que, anteriormente, se reconocía al trabajador el derecho a una indemnización igual a la que correspondía por la extinción de un contrato temporal *ex* art. 49.1.ª LET (STS de 15 de junio de 2015 (RJ 2015, 4287), STS de 6 de octubre de 2015 (RJ 2015, 4782), STS de 4 de febrero de 2016 (RJ 2016, 915) y STS de 7 de noviembre de 2016 (RJ 2016, 5622)).

<sup>59</sup> Por todas, desde antiguo, STS de 20 de enero de 1998 (RJ 1998, 1000) y STS de 21 de enero de 1998 (RJ 1998, 1138).

<sup>60</sup> STS de 5 de octubre de 1998 (RJ 1998, 8659) y STS de 21 de diciembre de 1998 (RJ 1999, 33).

cobertura del puesto de trabajo de que se trate por los procedimientos ordinarios, teniendo lugar entonces la extinción de la relación de trabajo. Como las Administraciones Públicas están situadas «en una posición especial en materia de contratación laboral»<sup>61</sup>, la aplicación de la norma limitadora del encadenamiento de contratos no debe dar lugar a la adquisición de fijeza, pues con ello se vulnerarían las normas de Derecho necesario sobre la limitación de los puestos de trabajo en régimen laboral y la reserva general a favor de la cobertura funcionarial, así como las reglas imperativas que garantizan que la selección debe someterse a los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, resultando procedente reconocer la duración indefinida de la relación laboral, en los términos y con las consecuencias señaladas por el legislador y la jurisprudencia.

Por último, respecto del cumplimiento de la obligación de documentar la condición de trabajador indefinido no fijo por las Administraciones Públicas empleadoras, se debe tener en cuenta lo dispuesto en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, al establecer que los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas y entidades dependientes de las mismas «no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal, *ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva*»<sup>62</sup>, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial» (disp. adic. cuadragésima tercera, § 2, Ley 6/2018). Por más que sea una ley de presupuestos, esta disposición «tiene vigencia indefinida y surtirá efectos a las actuaciones que se lleven a cabo tras su entrada en vigor» (disp. adic. cuadragésima tercera, § 5, Ley 6/2018), que no proyecta sombra de duda sobre su aplicación inmediata, así como su carácter imperativo, a expensas de su derogación.

## 2.2. Reflexión final: ¿un privilegio para las Administraciones Públicas empleadoras?

Este conjunto de previsiones aplicables tanto a las empresas como a las Administraciones Públicas, asumiendo su papel – unas y otras – de empleador en una relación de trabajo, pretenden, en último extremo, condicionar y frenar la utilización abusiva de la contratación laboral de

<sup>61</sup> Por todas, STS de 20 de enero de 1998, cit.

<sup>62</sup> Se declaró inconstitucional y nulo el inciso destacado por STC n. 122/2018, de 31 de octubre, si bien respecto del mismo tenor en la disposición adicional trigésima cuarta de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.

carácter temporal.

El tenor del art. 15.5 LET, conformado de manera “aluvial”, se ha ajustado<sup>63</sup> con el propósito de hacer más eficaz la regla que contiene el encadenamiento de contratos temporales. *Ex lege*, tipifica un supuesto de hecho suficientemente amplio, precisando, a tales efectos, lo que se entiende por contratación sucesiva y las consecuencias que tendrá cuando se considere objetivamente abusiva; así, «los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos» (art. 15.5, párrafo primero, LET).

Se completa el supuesto de hecho con dos referencias más en el mismo precepto estatutario: una para ampliarlo, en tanto «lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente» (art. 15.5, párrafo segundo, LET); otra para reducirlo, «no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado» (art. 15.5, último párrafo, LET).

Se perfila, así, un criterio objetivo de limitación de los contratos de trabajo temporales, hasta un tope máximo, sin necesidad de apreciar otras circunstancias, ni siquiera indiciarias de abuso o fraude de ley. Tras la actualización del supuesto de hecho, se anuda como sanción una novación contractual, transformando la naturaleza del vínculo a indefinido, por imperativo legal, o – con palabras del legislador – convirtiendo al trabajador temporal en fijo.

En paralelo, y teniendo en cuenta la relevancia de esos cambios normativos, el legislador ha completado la redacción dada a la disposición adicional decimoquinta LET, precisando el alcance que esas concretas novedades tienen en el ámbito de las Administraciones Públicas; en particular, cuando tiene lugar un encadenamiento de contratos laborales de carácter temporal

---

<sup>63</sup> Varias propuesta de *lege ferenda* en A.L. DE VAL TENA, *Sucesión o encadenamiento de contratos temporales: límites y novación de la relación jurídica como sanción*, cit., pp. 175-176.



suscritos entre un trabajador y una Administración Pública, señalando en qué supuestos se adquiere la condición de trabajador indefinido.

La interpretación de la primera versión de la norma por los órganos judiciales, restrictiva por la referencia a la ocupación del mismo puesto de trabajo, orientó la reforma legislativa. Bajo la razón última, así declarada, de extender su aplicación a un mayor número de supuestos, lo que se logra indudablemente, también conoce nuevas limitaciones. Si, por una parte, la regla de conversión automática de un contrato temporal en fijo, una vez superado el periodo indicado y cumpliendo el resto de requisitos, no es aplicable a más modalidades contractuales, igualmente cuando se recurre a los contratos temporales «utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado»; por otra, en la esfera de las Administraciones Públicas «sólo se tendrán en cuenta los contratos celebrados en el ámbito de cada una de las Administraciones Públicas, sin que formen parte de ellas, a estos efectos, los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de las mismas», además de añadir otras a la enumeración común de modalidades contractuales a las que no se aplica el límite al encadenamiento de contratos, solo en el caso de las Administraciones Públicas, identificadas como modalidades particulares de contrato contempladas en la LOU o «en cualquier otra norma con rango de ley», como así ocurre en la LCTI.

Este régimen singular para las Administraciones Públicas se manifiesta como un privilegio, carente de justificación, sobre todo por la utilización abusiva de la contratación temporal encadenada en ese ámbito, resultando, en cambio, acertada la sanción legal específica: la indefinición temporal, que no fijeza, del vínculo contractual, de modo que «el trabajador continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos antes indicados, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, salvo que el mencionado trabajador acceda al empleo público, superando el correspondiente proceso selectivo» (disp. adic. decimoquinta.1, párrafo segundo, LET); continuidad en la prestación de servicios que igualmente finalizará, aunque el tenor del precepto no lo contemple, cuando se amortice el puesto de trabajo ocupado, de tener aquella, verdaderamente, naturaleza temporal, debiendo seguir el empleador público el cauce extintivo del art. 51 o 52 LET.

### 3. Bibliografía

ALFONSO MELLADO C.L., [\*Las actuaciones para reducir la temporalidad en los contratos laborales\*](#), en *Temas Laborales*, 2010, n. 107, pp. 87-122

ARAGÓN GÓMEZ C., *Disposición adicional decimoquinta. Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas*, en J. CRUZ VILLALÓN, I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, J.M. GOERLICH PESET, J.R. MERCADER UGUINA (dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, 2016

BALLESTER LAGUNA F., [\*¿Ha hecho lo suficiente la legislación española para prevenir la utilización abusiva de los contratos de trabajo temporales en el ámbito de la investigación? La Directiva 1999/70/CE\*](#), en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2015, n. 4, pp. 173-197

BALLESTER LAGUNA F., *La deficiente regulación de los límites al encadenamiento de los contratos de trabajo temporales del personal investigador*, en *Revista de Derecho Social*, 2014, n. 68, pp. 209-234

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ I., *Indefinidos no fijos. Una figura en la encrucijada*, Bomarzo, 2021

CRUZ VILLALÓN J., *El encadenamiento de contratos temporales en la jurisprudencia de la Unión Europea*, en *Documentación Laboral*, 2018, n. 113, pp. 73-93

DE LA VILLA DE LA SERNA D., *Algunas cuestiones sobre el encadenamiento de los contratos temporales de trabajo tras el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2011, n. 27

DE SANDE PÉREZ-BEDMAR M., *Restricciones normativas al encadenamiento de contratos: problemas de la contratación temporal en las administraciones públicas*, en I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, J.R. MERCADER UGUINA (dirs.), *Las reformas laborales y de Seguridad Social de la Ley 11/2013, de 26 de julio, al Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero*, Lex Nova, 2014

DE VAL TENA A.L., *Sucesión o encadenamiento de contratos temporales: límites y novación de la relación jurídica como sanción*, en J. GARCÍA BLASCO, A.L. DE VAL TENA (dirs.), *Crisis económica y empleo: la experiencia judicial aplicativa de las últimas reformas laborales*, Aranzadi, 2021

DE VAL TENA A.L., *Comentario a la disposición adicional decimoquinta. Aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas*, en J.L. MONEREO PÉREZ (dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Comares, 2012

DE VAL TENA A.L., *Pacto de prueba y contrato de trabajo*, Civitas, 1998

ESCUADERO RODRÍGUEZ R., *Propósitos y despropósitos de la reforma laboral de 2001*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2001, n. 1, pp. 1631-1688

GARCÍA RUBIO M.A., *Régimen común de la contratación temporal en el art. 15 ET*, en J.M. GOERLICH PESET (coord.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco*, Tirant lo Blanch, 2016

GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ I., *Los contratos de trabajo de duración determinada (Directiva 1999/70/CE)*, en J. GARCÍA MURCIA (dir.), *La transposición del Derecho social comunitario al ordenamiento español*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2005

LAHERA FORTEZA J., *Límites novedosos en el encadenamiento de contratos temporales*, en J. CRUZ VILLALÓN (coord.), *La reforma laboral de 2006 (Real decreto Ley 5/2006, de 9 de junio)*, Lex Nova, 2006

LÓPEZ BALAGUER M., RAMOS MORAGUES F., *El personal “indefinido no fijo”. Génesis, jurisprudencia y una propuesta de regulación legal*, Tirant lo Blanch, 2020

MARÍN ALONSO I., *Las nuevas particularidades de la relación laboral de empleo público tras la reforma laboral de 2010*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2011, n. 2, pp. 703-726

MORENO I GENÉ J., *El uso y abuso de la contratación temporal del profesorado universitario. ¿Fin del “estado de excepción laboral” en las Universidades Públicas? A propósito de la sentencia del Tribunal Supremo de 1 de junio de 2017*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2017, n. 46

NICOLÁS BERNAD J.A., *Más de una década de cambios en la sucesión de contratos temporales: de la estabilidad a la flexibilidad (2001-2012)*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2013, n. 3, pp. 63-88

PÉREZ REY J., *La incidencia de la directiva 1999/70 sobre contratación temporal*, en *Revista de Derecho Social*, 2000, n. 10, pp. 107-122

RAMOS MORAGUES F., *Contratación temporal en las Administraciones Públicas: aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos*, en J.M. GOERLICH PESET (coord.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro homenaje a Tomás Sala Franco*, Tirant lo Blanch, 2016

RODRÍGUEZ CRESPO M.J., *Límites al uso abusivo de la contratación temporal por parte de las administraciones públicas. Un análisis a la luz de los recientes pronunciamientos del TJUE: asuntos María Elena López contra el Servicio Madrileño de Salud (C-16/15) y Martínez Andrés y otro contra el Servicio Vasco de Salud (C-184/15)*, en *Revista de Información Laboral*, 2017, n. 4, pp. 57-69

ROQUETA BUJ R., *Los trabajadores indefinidos no fijos: estabilidad versus igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2020, n. 442, pp. 23-61

SÁNCHEZ TRIGUEROS C., SEMPERE NAVARRO A.V., *Límites al encadenamiento de contratos temporales*, en F. CAVAS MARTÍNEZ, J. LUJÁN ALCARAZ (coords.), *Guía práctica de la reforma laboral de 2010*, Laborum, 2010

SANTOS FERNÁNDEZ M.D., *La prevención del encadenamiento de contratos temporales en la lucha contra la inestabilidad en el empleo en la reciente jurisprudencia del Tribunal de Justicia*, en *Revista de Derecho Social*, 2007, n. 37, pp. 139-162

SEPÚLVEDA GÓMEZ M., [Contratación temporal sucesiva y declaración de fijezza de la relación laboral ex artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores. Incidencia de la Reforma Laboral de 2010](#), en [Temas Laborales](#), 2010, n. 106, pp. 225-243

VALVERDE ASECIO A.J., *La limitación a la sucesión de contratos temporales: un análisis del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores (I y II)*, en *Relaciones Laborales*, 2008, n. 2, pp. 303-356

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*