

NOTA SOBRE LA APLICACIÓN DE LA TASA DE  
REPOSICIÓN DE EFECTIVOS Y LAS  
PREVISIONES DE ESTABILIZACIÓN DEL  
PERSONAL TEMPORAL EN RELACIÓN CON EL  
PERSONAL LABORAL INDEFINIDO NO FIJO DE  
LA JUNTA DE ANDALUCÍA

**Bases de preparación**

La presente nota ha sido realizada en los términos expuestos en nuestra Propuesta de Servicios Profesionales, emitida en enero de 2020, y suscrita por la Asociación del Personal Laboral Indefinido No Fijo de la Junta de Andalucía (APLINDF).

**Propósito de este documento**

El objeto de la presente nota es la realización de un análisis preliminar para delimitar la aplicación de las previsiones sobre tasa de reposición y plazos aplicables a la oferta de empleo público que para este colectivo prevé la legislación presupuestaria y la relativa a la estabilización del empleo temporal en el ámbito de la Junta de Andalucía.

**Restricciones a la distribución**

Este documento está sujeto a las restricciones a la distribución contempladas en nuestra carta de encargo. No admitimos responsabilidad alguna frente a terceros, en relación con este documento, o por los comentarios técnico-jurídicos expresados en el mismo.

**Limitaciones inherentes al trabajo realizado**

Los asuntos informados en este documento se basan exclusivamente en el conocimiento obtenido como resultado de nuestra actuación profesional como expertos en Derecho Administrativo, a la información suministrada por el cliente y a la legislación y jurisprudencia aplicable. No habiéndose verificado la exactitud o integridad de información alguna adicional a aquella relacionada con la facilitada.



## I. Consulta

La presente Asociación del Personal Laboral Indefinido No Fijo de la Junta de Andalucía (APLINDF) nos ha consultado, en nuestra condición de expertos en Derecho Administrativo, sobre el ámbito de aplicación de la regulación contenida en la legislación presupuestaria vigente relativa a la llamada tasa de reposición de efectivos y las previsiones de estabilización del personal temporal, en el sentido de conocer si dichas previsiones resultan o no de aplicación al colectivo mencionado y, en su caso, cuáles serían las consecuencias que de ello pudieran derivarse para este colectivo.

Aceptando gustosamente los términos en que viene expresada la citada consulta, evacuamos nuestra opinión en Derecho, a la luz de la legislación aplicable y de la jurisprudencia, sin perjuicio de que puedan hacerse futuras precisiones sobre las conclusiones alcanzadas en este documento.

## II. Análisis de la aplicación de la tasa de reposición de efectivos y las previsiones de estabilización del personal temporal en relación con el personal laboral indefinido no fijo de la Junta de Andalucía declarado en dicha condición por sentencia judicial firme

1. La Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, al igual que hiciera su predecesora la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, fijó con carácter básico para todas las Administraciones Públicas (ex artículo 149.1.18º de la Constitución) los límites y requisitos para la incorporación de nuevo personal en el sector público, introduciendo como novedad un incremento excepcional para los sectores y Administraciones que se consideraban prioritarios a efectos de que se pudiese aumentar hasta el 100 por ciento la tasa de reposición para dichos ámbitos o sectores. Al mismo tiempo, la Ley sienta las bases para emprender el proceso de estabilización de empleo temporal en el sector público, haciendo una mención aparte en este punto al colectivo de los llamados "indefinidos no fijos" declarados en esta situación por sentencia judicial firme, en línea con los objetivos del Acuerdo sindical de mejora el empleo público suscrito entre la Administración del Estado y las organizaciones sindicales más representativas, previo a la aprobación del proyecto de Ley de Presupuesto generales del Estado para el 2017.

A estos efectos, en primer lugar, la Ley excepciona dentro del cómputo del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos *"las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal*



declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial" (apdo. 4º in fine del artículo 19.Uno). La Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (prorrogada para el ejercicio 2019 y lo que llevamos del 2020, por lo que la misma debe entenderse prorrogada al menos hasta la aprobación de una nueva Ley de Presupuestos) reprodujo la misma salvedad en su artículo 19.Uno.7º, del siguiente tenor:

"no computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial" (el subrayado es nuestro).

La exclusión de este personal a los efectos del cómputo de la tasa de reposición parece presumir que se trata de plazas que no han de considerarse a los efectos de plantilla, pudiendo quedar así, por vía de principio y salvo previsión expresa en contrario, en una suerte de situación "a extinguir".

**2.** En segundo lugar, y además de lo establecido en el artículo 19.Uno.6º de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, el artículo 19.Uno.9º de la citada Ley 6/2018 de Presupuestos aún vigente autoriza una tasa de reposición adicional para la estabilización de empleo temporal que incluye las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, "hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los siguientes sectores y colectivos: personal de los servicios de Administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica así como otros servicios públicos (...)".

Las Ofertas de Empleo Público que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020. La articulación de estos procesos selectivos "que, en todo caso garantizarán el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos".

Igualmente se prevé que la tasa de cobertura temporal de las plazas incursas en los procesos de estabilización, deberá situarse al final del período, en cada ámbito, por debajo del 8 por ciento.

Asimismo, se establece que de la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

Finalmente, la Ley establece que, con el fin de permitir el seguimiento de las ofertas y las convocatorias subsiguientes, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas ocupadas de forma temporal existentes en cada uno de los ámbitos afectados. Igualmente, las Administraciones Públicas deberán proporcionar información estadística de los resultados de cualquier proceso de estabilización de empleo temporal a través del Sistema de Información Salarial del Personal de la Administración (ISPA).

Es de resaltar que las plazas sujetas a estos procesos de estabilización a los que se refiere la legislación de presupuestos son plazas de empleo temporal; requiriéndose, concretamente, que se trate de plazas que hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 para los sectores que el citado artículo 19.Uno.9º de la Ley 6/2018 cita. Ha de señalarse, en este orden de consideraciones, que la condición de "empleo temporal" no es puridad aplicable al colectivo de personal indefinido no fijo declarado por sentencia firme, que carece de ese carácter "temporal" al que alude el precepto, de un lado; y, de otro, que gran parte de dicho personal desempeña sus funciones en sectores no recogidos por la norma presupuestaria, y otro tanto lo hace sin ocupar plazas de carácter estructural, por lo que no parece que este supuesto de estabilización sea comprensivo del colectivo de indefinidos no fijos, justamente por el carácter diverso de estas contrataciones cuya irregularidad ha sido corregida por los Tribunales con una figura, la del "indefinido no fijo" que ampara situaciones y categorías de personal muy diferentes.

La imposibilidad de asimilar esta figura a la del "personal laboral temporal" ha sido declarada por la jurisprudencia más reciente. Así lo ha interpretado, entre otros pronunciamientos, la Sentencia núm. 280/2019 de la Sala 4ª del Tribunal Supremo de 3 de abril de 2019 al resolver el recurso de casación interpuesto por la Comunidad Autónoma de Baleares en el que, con desestimación del recurso y confirmación de las pretensiones del recurrente (un indefinido no fijo), realiza una interpretación ajustada del concepto legal de "personal laboral indefinido" que plasman los artículos 8.2.c) y 11.1 *in fine* del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público para diferenciarlo del "personal laboral temporal" al que también aluden esos preceptos; afirmando en consecuencia que



*“La figura del indefinido la figura del indefinido no fijo, aunque es una creación jurisprudencial, ya es recogida en la Ley, el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por RDL 5/2015, de 30 de octubre, cuyos artículos 8 y 11.1 nos muestran que la norma diferencia al personal laboral en función de la duración de su contrato en fijo, por tiempo indefinido o temporal, pues en otro caso no habría empleado el vocablo indefinido y sólo habría distinguido entre fijos y temporales, lo que conlleva que el personal indefinido no sea equiparable al temporal” (el subrayado es nuestro).*

En suma, la legislación presupuestaria estatal, de carácter básico en este punto, descuenta por un lado del cómputo de la tasa de reposición las plazas ocupadas por personal indefinido no fijo declarados en esta condición por sentencia judicial, que podrían quedar de este modo sujetas a una situación de extinción por amortización. Por otro lado, este personal no está contemplado en las medidas de estabilización de empleo temporal; o, al menos, no es esta una conclusión que pueda derivarse claramente de las previsiones legales analizadas.

**3.** Las conclusiones que acaban de exponerse han sido refrendadas por la normativa autonómica andaluza. Así, el Decreto 213/2017, de 26 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal de la Junta de Andalucía señala en su Exposición de Motivos, invocando la antes mencionada Ley 3/2017 de Presupuestos del Estado para 2017, que *“las plazas de personal indefinido no fijo no computan a efectos de la tasa de reposición, sin que se fije un límite temporal para esta autorización”*; precisión, esta última, que parece abundar en la idea de que se trata de plazas singulares, que se encuentran al margen de los procesos de estabilización de personal temporal afectados por los plazos de convocatoria de las Ofertas de Empleo Público que fijaban las Leyes de Presupuestos estatales (con el límite del 31 de diciembre de 2020).

El reconocimiento implícito de que en clase de personal concurren singularidades que también afectan al modo de provisión en origen de las plazas que ocupan y a su reconocimiento extraordinario por vía judicial justifica, por otro lado, que el colectivo de indefinidos no fijos no se incluya expresamente en el ámbito subjetivo de aplicación del Decreto andaluz que aprobó la Oferta de Empleo Público en aplicación de las previsiones de estabilización de la Ley de Presupuestos para 2017, si bien el Decreto recoge la consideración de que se adopten criterios comunes en la Comisión de Coordinación de Empleo Público en orden a la posibilidad de aprobar una Oferta de Empleo Público posterior y diferenciada para este colectivo, lo que no deja de ser una posibilidad que queda al arbitrio de las consideraciones de oportunidad de las Administraciones con competencias en la materia.

### III. Conclusiones

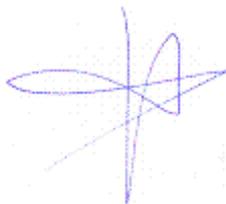
**Primera.-** La legislación presupuestaria estatal vigente descuenta expresamente del cómputo de la tasa de reposición de efectivos las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial, que podrían quedar en consecuencia sujetas a una situación de extinción por amortización.

**Segunda.-** Por su parte, el Decreto andaluz 213/2017 señala, además, que para tales plazas no se establece un límite temporal para la autorización de los eventuales procesos de regularización mediante Ofertas de Empleo Público separadas de las de estabilización de personal temporal, excluyendo a este colectivo del ámbito de aplicación de la Oferta de Empleo Público que al efecto aprobó dicho Decreto. La expresa precisión que dicho Decreto de no fijar un límite temporal para la autorización, en su caso, de los procesos de regularización del colectivo de indefinidos no fijos abunda en la idea de que se trata de plazas que no han de correr la misma suerte que el resto de procesos de estabilización "ordinarios".

**Tercera.-** Por otro lado, el personal indefinido no fijo declarado por sentencia judicial firme no está contemplado en las medidas de estabilización de empleo temporal que se prevén en la legislación presupuestaria estatal ni la Oferta de Empleo autonómica aprobada en su desarrollo, no pudiendo equipararse este colectivo a otros supuestos de estabilización específicamente arbitrados para el personal laboral "temporal", como por otra parte se desprende de la jurisprudencia.

**Cuarta.-** Por todo lo anterior, cabe concluir que tampoco le resultaría de aplicación el plazo máximo de convocatoria de las Ofertas de Empleo Público de "estabilización" que fijan las dos últimas Leyes de Presupuestos estatales (con el límite del 31 de diciembre de 2020).

Esta es nuestra opinión en Derecho, que gustosamente sometemos a cualquier otra mejor fundada, dada en Sevilla a 18 de febrero de 2020.



Dr. D. Juan Antonio Carrillo Donaire  
Acreditado a Catedrático de Derecho Administrativo  
Socio de SDP Estudio Legal