

C /I/11187/2024
CPTOM /301/2024
Expte: 24-246 rm hm

INFORME DE LA ABOGACÍA DE LA GENERALITAT

A asunto: Consulta formulada por VAERSA sobre las bolsas de empleo temporal: régimen jurídico y afectación de la sentencia núm . 000518/2022 dictada en fecha 15 de febrero de 2022 por la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana (autos 1/2022), confirmada en casación por sentencia núm . 925/2024 dictada en fecha 17 de junio de 2024 por la sala de lo social del Tribunal Supremo

La Subsecretaria de la Conselleria de Medio Ambiente, Infraestructuras y Territorio remite la consulta formulada por el director general de la mercantil VAERSA, Valenciana d' Estratègies i Recursos per a la Sostenibilitat Ambiental, SA, en la que solicita la emisión de informe por parte de esta Abogacía General de la Generalitat donde se dé respuesta jurídica a las dudas planteadas definidas en términos generales en el título de este informe. A la solicitud de informe, se acompaña:

- Escrito de petición de informe por parte de VAERSA que contiene una explicación de la situación de hecho que genera la consulta, así como la normativa aplicable, y un estudio en profundidad sobre el tema en el que VAERSA manifiesta su parecer al respecto.
- Informe jurídico a la consulta formulada por la Dirección General de Presupuestos en relación a la posibilidad de cubrir temporalmente vacantes de puestos de trabajo sin titular con reserva de puesto de trabajo en el sector público instrumental de la Generalitat, mediante el contrato de interinidad regulado en el artículo 4.1 del Real decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (C /I/7193/2016 CHM E 215/2016) de 16 de junio de 2016.
- Publicación en el DOGV núm . 9329, de 2 de mayo de 2022 de la Resolución de 27 de abril de 2022, del conseller de Hacienda y Modelo Económico, por la que se dictan instrucciones y se dispone la publicación del V I A cuerdo de la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat, relativo a criterios generales de aplicación a las ofertas de empleo público y sus convocatorias, a las bolsas de empleo temporal, así como a los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en el sector público instrumental de la Generalitat.
- Acuerdo de 17 de diciembre de 2021 entre VAERSA y la representación de la sección sindical de UGT y de CCOO en VAERSA sobre modificación del Reglamento de Bolsas de VAERSA.



- Sentencia núm . 000518/2022 de 15 de febrero de 2022 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.
- Sentencia núm . 925/2024 , Sala de lo Social del Tribunal Supremo , de 17 de junio de 2024 .

Vista la documentación remitida se emite el siguiente

INFORME

Primero. Carácter y publicidad del informe

El presente informe se emite al amparo del artículo 5.1, párrafo segundo de la Ley 10/2005, de 9 de diciembre, de asistencia jurídica a la Generalitat, teniendo en cuenta la suscripción del convenio de asistencia jurídica entre la Generalitat, a través de la Presidència y VA ER SA de 17 de septiembre de 2024.

Asimismo, el informe no es vinculante, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6.1 de la Ley 10/2005, pero los actos y resoluciones administrativas que se aparten de él deberán ser motivados.

Finalmente, y en relación con la información de relevancia jurídica que debe ser publicada, la Ley 1/2022, de 13 de abril, de transparencia y buen gobierno de la Comunidad Valenciana prevé, en su artículo 16.2 (modificado por el art. 63 del Decreto ley 7/2024, de 9 de julio, del Consell, de simplificación administrativa de la Generalitat) que:

«2. Además, la Administración de la Generalitat y su sector público instrumental tienen que publicar la información siguiente, adaptada a sus particularidades organizativas:

- a) A aquellos informes jurídicos facultativos de la Abogacía General de la Generalitat que den respuesta a consultas planteadas, en la medida que suponen una interpretación del derecho, es decir, que tengan incidencia sobre la interpretación y la aplicación de las normas. Cada informe jurídico formulado por la Abogacía deberá indicar si tiene o no incidencia sobre la interpretación y aplicación de las normas y por tanto si debe o no ser objeto de publicidad activa».

Teniendo en cuenta que en el presente caso se trata de una consulta con relevancia jurídica que tiene incidencia sobre la interpretación y aplicación de las normas entendemos que estamos propiamente ante uno de los supuestos contemplados en el artículo 16.2 de la Ley 1/2022, y, por tanto, debe darse la publicidad activa oportuna al presente informe.



Segundo. Identificación del objeto de la consulta

El escrito de petición de informe, después de analizar la fundamentación de la petición de la consulta jurídica a esta Abogacía, el régimen jurídico aplicable a VAERSA (como sociedad mercantil integrada en el sector público empresarial de la Generalitat) y el régimen aplicable al personal laboral de esta, expone los antecedentes, como situación fáctica que origina la consulta, que se centran en el Acuerdo de 17 de diciembre de 2021 entre VAERSA y los sindicatos UGT y CCOO donde se modificaba el Reglamento de bolsas de trabajo temporal de la mercantil, así como la sentencia núm. 000518/2022 dictada en fecha 15/02/2022 por la Sala de lo Social del TSJCV (Autos 1/2022), confirmada en casación por sentencia núm. 925/2024 dictada en fecha 17/06/2024 por la Sala de lo Social del TS que declara la nulidad del acuerdo indicado. A continuación, la consulta centra los puntos clave de la problemática en los siguientes:

«1º.- Conforme a la nueva regulación del artículo 15 del TRLET, los contratos por duración determinada (antes ·contratos temporales·) que puede actualmente celebrar VAERSA son a) por circunstancias de la producción, por un plazo no superior a 6 meses ampliable a 6 meses más en virtud de convenio colectivo (12 meses en total), como regla general, o b) por sustitución de persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo, por diferentes períodos de tiempo en función de variada casuística.

Con respecto a los contratos suscritos por circunstancias de la producción, las personas trabajadoras que en un período de 24 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 18 meses, adquirirán la condición de trabajadoras fijas.

2º.- Así pues, el marco normativo actual acota de forma muy clara el uso del contrato por duración determinada estableciendo responsabilidades a los órganos competentes en materia de personal por comisión de irregularidades en la contratación laboral temporal que puedan dar lugar a la conversión a un contrato laboral indefinido no fijo [·]

3º.- El sistema de selección que debe seguir VAERSA para la contratación de personal por duración determinada debe ser a través de Bolsas de Empleo vinculadas al desarrollo de las OPE, y los llamamientos deben realizarse siguiendo el orden de prelación.

4º.- La Sentencia 518/2022 del TSJCV confirmada por Sentencia 925/2024 del TS, refiere que ·hay que buscar mecanismos que eviten las irregularidades en la contratación temporal ante la superación de los límites temporales legales·, pero dicho ·mecanismo· no puede ser el utilizado hasta la fecha por VAERSA [·] procede adoptar soluciones de urgencia para poder atender a las demandas de personal laboral temporal para la adscripción a encargos de gestión en el caso de que no se disponga de personal de estructura que pueda asumir los trabajos confiados.»

Finalmente, el escrito de VAERSA solicita el pronunciamiento de esta Abogacía sobre las siguientes cuatro cuestiones:



I. La primera cuestión es planteada, de forma resumida, de la siguiente manera:

«Desde la Dirección General de VAERSA se considera que -si se suscita la disyuntiva entre el cumplimiento de la Sentencia del Tribunal Supremo 925/2024 (Sala de lo Social) y lo consignado en el art.70.1 del TEBREP y en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24.10.2015 con vigencia hasta 30.03.2022) que aunque derogado en la actualidad fuera de aplicación *ratione temporis* a contratos en vigor todavía y, todo ello, en conjugación con lo previsto en el artículo artículo 38.2 de la Ley General de Presupuestos de la Generalitat Valenciana para 2024- deben os efectuar llamamiento al empleo de la bolsa de empleo de que se trate por medio del cumplimiento de la Sentencia 925/2024 antes precitada, aun cuando el llamamiento convierta al llamado en indefinido no fijo por el mero hecho de suscribir el contrato de trabajo [·]».

A simismo, se solicita el pronunciamiento sobre:

«si el actuar descrito en este epígrafe enervaría, o no enervaría, la responsabilidad referida en el artículo 38.2 de la Ley General Presupuestaria de la Generalitat Valenciana para 2024, [·]».

II. La segunda cuestión reproduce el planteamiento y la literalidad de la anterior con la variante de que el llamamiento convierta al llamado en indefinido no fijo por «transcurso de un determinado plazo de tiempo que se produzca con posterioridad a la suscripción del contrato de trabajo, si es el caso de que el trabajador pudiera llevar acumulado un determinado periodo de tiempo trabajado en la empresa con carácter previo a su contratación laboral».

III. En tercer lugar, solicita la indicación del procedimiento a seguir en concreto expone que:

«En caso de que la Abogacía considerase que los dos planteamientos anteriores no fueran acordes con el ordenamiento jurídico en vigor, solicitamos se nos indique cual debería ser el correcto proceder a seguir para que el mismo sea conforme a Derecho».

IV. Finalmente, se plantea la valoración de «la posibilidad de elaboración de unas Instrucciones/Protocolos, o instrumentos jurídicos que se estimen necesarios, donde se reglamenten la contratación laboral de duración determinada en línea con la gestión de las Bolsas de Empleo Temporal de VAERSA de tal manera que, [·] se delimite la contratación temporal atendiendo a los plazos máximos de duración establecidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, transcurridos los cuales, se pondría fin automáticamente a la relación contractual laboral, pudiendo ser la vacante únicamente ocupada por personal fijo tras la superación del correspondiente proceso selectivo, salvo que el mismo quede desierto, en cuyo caso se podría efectuar otro llamamiento de Bolsa».



Tercero. Marco jurídico

El marco jurídico viene dado, fundamentalmente, por las siguientes disposiciones:

- Código civil
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET).
- II Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la administración autonómica.
- Ley 4/2021, de 16 de abril, de la función pública valenciana.
- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.
- Resolución de 27 de abril de 2022, del conseller de Hacienda y Modelo Económico, por la que se dictan instrucciones y se dispone la publicación del V Acuerdo de la Comisión de Diálogo social del Sector Público Instrumental de la Generalitat, relativo a criterios generales de aplicación a las ofertas de empleo público y sus convocatorias, a las bolsas de empleo temporal, así como a los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en el sector público instrumental de la Generalitat.
- Ley 8/2023, de 27 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2024
- Ley 10/2005, de 9 de diciembre, de asistencia jurídica a la Generalitat.
- Decreto 84/2006, de 16 de junio, del Consell, por el que aprueba el reglamento de la Abogacía General de la Generalitat.

Cuarto. Examen de las cuestiones planteadas

Como paso previo al análisis de las cuestiones planteadas es preciso analizar los antecedentes en los que VAERSA centra la problemática planteada.

- I. El 17 de diciembre de 2021, se firmó el Acuerdo entre VAERSA y las secciones sindicales de UGT y CCOO en la mercantil que modificaba el Reglamento de bolsas de trabajo temporal de la mercantil. El citado acuerdo establece que, si el llamamiento a un candidato de la bolsa supone que ese trabajador pueda superar el límite temporal para que deje de ser un trabajador con un contrato de duración determinada, el candidato pasa a estar en situación de no disponible temporal.



II. Impugnado el acuerdo, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana 518/2022, de 15 de febrero (procedimiento 1/2022) considera que ese acuerdo vulnera los derechos de los trabajadores temporales. El Tribunal invoca el principio de no discriminación de los trabajadores temporales frente a los indefinidos: señala que la Directiva 99/70/CE busca garantizar «la mejora de la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el principio de no discriminación».

Por otro lado, hace hincapié en la necesidad de que la Administración pública adopte medidas para prevenir los abusos de la contratación temporal. Examina la medida litigiosa y considera que no es ajustada a derecho puesto que no evita la irregularidad de la contratación temporal, sino que la perpetúa atentando contra el espíritu de salvaguarda de los derechos y el principio de no discriminación de las personas trabajadoras temporales. Se citan sentencias del TJUE y del TS de cuya lectura se extrae que la jurisprudencia «ante los casos de incumplimiento de los límites de la temporalidad, opta por otorgar garantías a los trabajadores temporales, lo que no hace es imputarles las consecuencias del incumplimiento legal de los plazos de temporalidad a los trabajadores mediante un no llamamiento a la bolsa». Por todo ello concluye que «el acuerdo entre la representación sindical mayoritaria y VAERSA de modificación del reglamento de la bolsa es contrario a la Directiva Europea 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, contrario a la jurisprudencia del TJUE de 3 de junio de 2021 (C-726/2019), a la jurisprudencia del Tribunal Supremo (vid entre otras STS de 29 de diciembre de 2020) y contrario a la legalidad en materia de contratación temporal».

III. Recurrida en casación la sentencia anterior, el Tribunal Supremo en sentencia núm. 925/2024 de la Sala de lo Social de 17 de junio de 2024 desestima los recursos interpuestos y confirma la sentencia del TSJ 528/2022 de 15 de febrero. El Tribunal Supremo viene a concluir que VAERSA «no puede suscribir un acuerdo que, en la práctica, priva de eficacia el art. 15 del ET, que establece duraciones máximas de los contratos de duración determinada en cumplimiento de la cláusula 5 de la Directiva 1999/70/CE. El tenor literal del citado acuerdo impide que los trabajadores temporales que son contratados por VAERSA de conformidad con la normativa reguladora de las citadas bolsas, puedan alcanzar la duración temporal exigida por la normativa laboral para adquirir la condición de indefinidos no fijos, perpetuando su condición de trabajadores por tiempo determinado». También se alude a que «la sentencia del TJUE de 22 de febrero de 2024, asunto C-59/2022, exige que las medidas adoptadas para garantizar la plena eficacia del



Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada deben ser eficaces, disuasorias y proporcionadas. Entendemos que no concurren esas notas cuando la efectividad se pretende conseguir a costa de las expectativas legítimas de los candidatos, quienes, a diferencia de lo que argumenta VAERSA, sí se ven privados (aun cuando sea temporalmente) de su derecho al trabajo puesto que precisamente dejan de ser contratados para impedir que puedan reunir el lapso temporal suficiente que les permitiera pasar de una situación de temporalidad a otra más estable».

Analizadas las sentencias, su interpretación es clara y su consecuencia inmediata precisa, la anulación del acuerdo de 17 de diciembre de 2021 adoptado por VAERSA y por las secciones sindicales de UGT y CCOO en la mercantil y que modificada el reglamento de las bolsas de VAERSA, dado que la solución acordada no es conforme a derecho ya que perpetúa la situación de precariedad en la contratación temporal como estrategia de recurso de contratación.

Las cuestiones se plantean no tanto por la aplicabilidad de las sentencias sino por la situación que se genera tras su ejecución y que se cifra en dar cumplimiento a la normativa laboral que limita la temporalidad del personal al servicio de la empresa.

El Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo introdujo una modificación en el art. 15 del ET. Esta modificación entró en vigor el 30 de marzo de 2022, según la disposición final 8.2 b) del citado Real Decreto-ley, y establece un régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada según las disposiciones transitorias 3, 4 y 5. En su preámbulo el Real Decreto Ley 32/2021 preveía como espíritu inspirador de la disposición que «En definitiva, promover la estabilidad en el empleo y la limitación de un uso abusivo, injustificado y desproporcionado de la contratación temporal constituye un elemento positivo por sí mismo, ya que supone un crecimiento del empleo sostenible en el tiempo, mejora las condiciones de trabajo, refuerza los sistemas públicos de protección social, genera inversiones en las empresas en capital tecnológico y humano y fomenta una auténtica capacidad de adaptación de las mismas, haciéndolas menos volátiles y sensibles a los desajustes coyunturales de cada momento. La reducción de la tasa de temporalidad es un objetivo evidente e ineludible de esta reforma y su consecución será medida del éxito de la misma»

El art. 15 del ET expresa que:

«1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. [...]



4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

5. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho 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 por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación en presarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

A su vez, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal [...]».

Esta regulación trae causa de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. Uno de los objetos del presente acuerdo marco según su cláusula 1 era establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada. La cláusula 5 de esta preveía las medidas destinadas a adoptar por los Estados miembros para evitar esta utilización sucesiva.

Por otro lado, el art. 38.2 de la Ley 8/2023, de 27 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2024 recoge la responsabilidad en la gestión de la contratación laboral temporal en los siguientes términos:

«2. Los órganos competentes en materia de personal de los departamentos de la Administración de la Generalitat y de las entidades que conforman su sector público instrumental serán responsables del cumplimiento de la citada normativa, a fin de evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo».

Para articular ambas normativas debemos superar el nivel en el que se plantea la consulta, bolsas de empleo temporal, y su gestión para evitar irregularidades que puedan convertir vía recurso un contrato temporal en indefinido no fijo y por tanto la responsabilidad que ello conlleva para el responsable en materia de personal y centramos en un estadio superior, la raíz del problema, que se centra en la configuración del régimen de contratación de V A E R S A .



Con amparo en el artículo 4.1 del Decreto ley 1/2011, de 30 de septiembre, del Consell, de medidas urgentes de régimen económico-financiero del sector público en presarial y fundacional, que establece la posibilidad de que la persona titular de la conselleria con competencia en materia de sector público dicte instrucciones de obligado cumplimiento, con carácter particular o general, para los entes del sector público instrumental, sobre organización y políticas de personal, y en el apartado 5 de la disposición adicional vigésima de la Ley 8/2021, de 30 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2022 la Resolución de 27 de abril de 2022, del conseller de Hacienda y Modelo Económico se aprueban como instrucciones de obligado cumplimiento el contenido del VI Acuerdo de la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat, relativo a criterios generales de aplicación a las ofertas de empleo público y sus convocatorias, a las bolsas de empleo temporal, así como a los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en el sector público instrumental de la Generalitat, que figura como anexo a esta resolución.

El punto II del VI Acuerdo relativo a las ofertas de empleo público (OPE), dispone que:

«La Comisión de Diálogo Social insta a las entidades del SPI incluidas en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, a ofertar la totalidad de las plazas susceptibles de ser convocadas mediante publicación en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana. La aprobación de la oferta de empleo público deberá efectuarse en un plazo de tres meses desde la publicación de la correspondiente ley de presupuestos. Los procedimientos selectivos se deberán convocar dentro de los tres meses siguientes a la aprobación de la oferta de empleo público [·]».

Por otro lado, el punto III del Acuerdo recoge los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y dispone en su apartado 1 que:

«La Comisión de Diálogo Social insta a las entidades del SPI afectadas por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, incluidas en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, a la convocatoria de los correspondientes procesos de estabilización».

Respecto de las bolsas de empleo temporales el punto II.1.0.2 del Acuerdo fija su tipología entre las siguientes: «Bolsas ordinarias, resultantes de los procesos de selección convocados en el desarrollo de la oferta de empleo público ordinaria para las y los aspirantes, de las que formará parte el personal que haya participado en los procesos selectivos de acceso al grupo y/o categoría profesional de que se trate y haya



superado alguna prueba, según el orden de prioridad que se obtenga por la puntuación total alcanzada, por la suma obtenida en las distintas pruebas y fases del proceso selectivo y con preferencia de aquellos que hayan aprobado mayor número de ejercicios. Estas bolsas serán las ordinarias y prioritarias en relación con otras bolsas y formas de selección extraordinarias»; «Bolsas extraordinarias. En ausencia de bolsas ordinarias se podrán convocar procesos de selección mediante la realización de pruebas y de baremación de méritos. [...]»; «Bolsas urgentes. En ausencia de bolsas ordinarias y extraordinarias se podrán constituir bolsas por el sistema de valoración de méritos. [...] y otros «métodos de selección extraordinarios. (ante circunstancia de extraordinaria urgencia o relacionadas con la efectiva prestación de servicios esenciales), podrá autorizarse a las entidades del SPI a que acudan a las bolsas constituidas por la Dirección General de Función Pública y, en su caso, a las constituidas por otras entidades del SPI».

El V I A cuerdo de la Comisión de Diálogo social reseña en su anexo la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y su objetivo situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento en el conjunto de las administraciones públicas, incluyendo su sector público instrumental.

Por tanto, el V I A cuerdo insta a VA ER SA a una configuración de su contratación en la que, entre otros aspectos, oferte la totalidad de las plazas susceptibles de ser convocadas, en la que apruebe la oferta de empleo público en un plazo de tres meses desde la publicación de la correspondiente ley de presupuestos y donde las bolsas de empleo prioritarias sean las ordinarias derivadas de los procesos selectivos, previendo bolsas extraordinarias y urgentes para supuestos excepcionales que podrían considerarse por tanto constreñidos temporalmente dentro de los límites máximos de temporalidad que prevé el art. 15 ET (inferiores a dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses).

En este sentido, la responsabilidad por irregularidades que conlleven la conversión de un contrato temporal en indefinido no fij que previene el art. 38.2 de la Ley 8/2023 no decae ni se debilita por mantener un determinado modo de reglamentar las bolsas de empleo temporal (cuya modificación para evitar las consecuencias del incumplimiento legal de los plazos de temporalidad a los trabajadores mediante un no llamamiento a bolsa se ha considerado contrario a la legalidad en materia de contratación temporal por las sentencias de referencia) ya que tal responsabilidad está estrechamente vinculada con una configuración de la contratación que no permite reducir la temporalidad estructural, y que supone en la práctica la prolongación de la duración de los contratos temporales más allá de los límites legales previstos para este tipo de contratos. La



circunstancia de que personal de las bolsas de empleo temporal estén vinculados a la empresa por espacios temporales dilatados que puede conllevar su cambio de vinculación laboral con la empresa no es en sí mismo o solamente un problema de la forma de gestión de las bolsas de empleo temporal sino un problema no coyuntural sino estructural en el que la situación generada se aleja del objetivo de reducir la tasa de temporalidad.

Estas conclusiones darían respuesta a la primera y segunda consulta propuesta.

Respecto de la tercera y cuarta cuestión, sobre el correcto proceder a seguir y la posibilidad de elaboración de instrucciones/protocolos que reglamenten la contratación laboral de duración determinada, debe partirse de la premisa de que no es función de esta Abogacía suplir mediante actividades que van más allá del asesoramiento en derecho la labor de los demás órganos administrativos (tal como contempla en su preámbulo la Ley 10/2005, de 9 de diciembre, de asistencia jurídica a la Generalitat). Si bien, se recuerda que las medidas que en su caso se adopten, más allá de una estrategia para sortear la aplicación de la normativa cuya espíritu se centra en la limitación de la temporalidad en la contratación de personal (que podría dar lugar a la incursión en supuestos de fraude de ley ex art. 6.4 del CC) o en su caso para dilatar al máximo el momento de la aplicación efectiva de esa normativa (con el agravante de poder considerarse un supuesto de abuso de derecho en los términos que previene el art. 7.2 CC), deben centrarse en un cambio de estrategia en la configuración de la provisión de personal por parte de la mercantil.

En este sentido, se desconoce qué circunstancias predominan en la contratación por tiempo limitado de personal por la entidad; si son derivadas de la producción u ocasionadas por sustitución de persona trabajadora. A lo anterior se une el hecho de la consideración de VAERSA como un medio propio instrumental y servicio técnico de la Generalitat Valenciana. En este ámbito podría encuadrarse una estrategia en la que además de estrechar los márgenes de la temporalidad en los supuestos previstos en el art. 15 ET ampliara, si así se considera oportuno, los espacios de la contratación indefinida mediante el contrato de trabajo fijo-discontinuo que regula el art. 16 del ET y que tiene la capacidad de absorber buena parte de la temporalidad. En este sentido, los contratos fijos-discontinuos podrán celebrarse cuando resulten esenciales para el cumplimiento de los fines que las administraciones públicas y las entidades que conforman el sector público institucional tenga encomendados previa expresa acreditación (en los términos que previene la disposición adicional 4ª del Decreto-Ley 32/2021).



No obstante, es evidente que cualquier estrategia que se adopte al respecto no tiene un efecto inmediato y directo que solvente problemas puntuales y urgentes y en este sentido no podemos sustraernos a la necesidad de dar una respuesta inmediata hasta la consecución de un resultado a largo plazo y por ello se trae a colación que la disposición adicional cuarta del Real Decreto Ley 7/2024, de 11 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes para el impulso del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Atlántica en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024 ha previsto medidas en materia de personal de las administraciones públicas:

- «1. Lo dispuesto en esta disposición será de aplicación a las administraciones públicas y organismos dependientes de éstas en el territorio de la Comunitat Valenciana.
2. Con carácter excepcional y a los efectos de lo dispuesto en la disposición adicional decimoseptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se podrá diferir el cese del personal funcionario interino hasta un máximo de veinticuatro meses a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley, siempre que sus funciones estén destinadas a la atención de las necesidades derivadas de la emergencia de protección civil y la respuesta ante los daños causados.
3. Los programas de carácter temporal a que se refiere el artículo 10.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, vinculados al objeto de este real decreto-ley, podrán ser ampliables por veinticuatro meses».

Es cierto que estas medidas están referidas al personal funcionario interino, pero dado que según la disposición adicional cuarta del Decreto Ley 11/2024 del Consell, por el que se adoptan medidas administrativas y económico-presupuestarias para facilitar la respuesta de la Generalitat como consecuencia de la DANA sufrida por la Comunitat Valenciana los días 28 y 29 de octubre de 2024 se crea el Instrumento Autónomo de Respuesta, Atención y Reconstrucción frente a la DANA en Valencia, que quedará adscrito a VAERSA y que a este Instrumento corresponderá la gestión, atención, coordinación y apoyo material de aquellas medidas que sean requeridas por las autoridades autonómicas y locales afectadas por la DANA en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana, lo que supone que el objeto social de VAERSA se extiende a la realización de cualesquiera actuaciones que sean requeridas para la respuesta, atención, recuperación y posterior restauración de todo tipo de daños y necesidades causados por esta catástrofe, se considera que concurren circunstancias excepcionales que habilitarían a VAERSA a solicitar ante la autoridad competente un tratamiento similar al que se efectúa respecto a los funcionarios interinos y que se



traduciría en la ampliación del plazo temporal del personal contratado laboral por VA ER SA para llevar a cabo las actuaciones relacionadas con la gestión de la DANA .

Es lo que debe informar esta Abogacía a la consulta formulada, sin perjuicio de mejor criterio basado en derecho . Además, hay que reiterar que, de conformidad con el artículo 6.1 de la Ley 10/2005 , el presente informe no es vinculante, por lo que los órganos administrativos y directivos competentes por razón de la materia adoptarán las decisiones fundamentadas en derecho que consideren oportunas.



V.ºB.º

EL ABOGADO COORDINADOR

