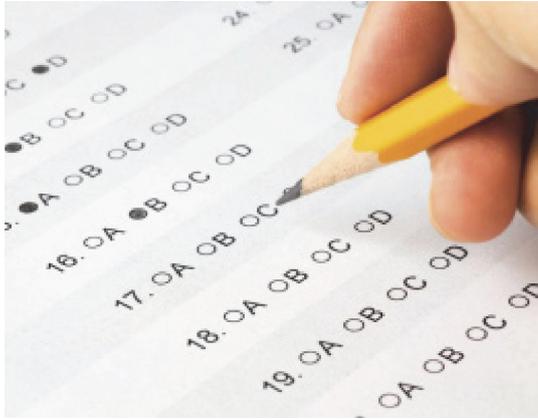


# Procesos de estabilización y precariedad laboral



**UN PROBLEMA** permanente en las distintas administraciones españolas es el constante abuso en la contratación temporal, situación que genera precariedad y que impide que los trabajadores de las mismas puedan realizar una carrera profesional, ante la incertidumbre de la permanencia en su puesto de trabajo.

Las cifras de trabajadores laborales y de funcionarios o personal estatutario en situación de precariedad ha alcanzado, en los últimos años, cifras de una dimensión importantísima, lo que ha llevado a plantear en las instancias europeas esta cuestión a fin de encontrar una solución.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), desde hace años, se viene pronunciando en el sentido de denunciar el abuso en las contrataciones temporales, así como la irregularidad que ello supone, apuntando soluciones para que fueran llevadas a efecto por las administraciones, a través de las modificaciones legales pertinentes, e incluso con claros mensajes a los Tribunales españoles a fin de tratar de abrir una brecha para, a través de la misma, estabilizar el empleo en las administraciones públicas.

Los continuos pronunciamientos del TJUE en la materia han sido uno de los elementos que han impulsado los múltiples procesos de estabilización del empleo en las administraciones. Los mencionados procesos es cierto que han supuesto la estabilidad, bien para trabajadores que ya se encontraban prestando servicios en los puestos de trabajo estabilizados, o bien han entrado a formar parte de las plantillas a consecuencia del proceso.

Esto ha supuesto que muchos trabajadores que

venían prestando servicios con años de antigüedad, no hayan superado el proceso selectivo y, como consecuencia, hayan visto finalizado su vínculo laboral, estatutario o funcionario, con las consiguientes repercusiones que no son otras que la desvinculación de la administración en la que venían prestando servicios, es decir, en definitiva, su cese.

Centrémonos, en este momento, en el cese de aquellos empleados de administraciones públicas cuyo vínculo era el laboral, es decir, una relación laboral de carácter ordinario y que, por virtud, sobre todo del transcurso del tiempo, han visto que la inicial relación laboral se ha visto modificada.

Me refiero a aquellos trabajadores de la administración cuyo vínculo contractual había superado los márgenes temporales establecidos para el mismo.

Es importante destacar que, como creo es sabido por todos aquellos que de una manera u otra se desenvuelven en el ámbito de trabajo de las administraciones, la respuesta legal y judicial a las situaciones de fraude en la contratación no es la misma que cuando la irregularidad se produce en el ámbito de la esfera privada; tal es así que el fraude contractual en la empresa privada conduce a la consideración del empleado como trabajador indefinido o fijo. Es decir, los términos se consideran sinónimos, el trabajador es indefinido o fijo.

No es así en las administraciones públicas, en las que, por el hecho de producirse un fraude en la contratación, o cuando el contrato es inicialmente correcto y después pierde ese carácter y se convierte en fraudulento, nunca el trabajador obtiene la con-

dición de trabajador fijo, sino que, en el mejor de los casos, podrá obtener de los tribunales el reconocimiento de su relación como la de trabajador indefinido no fijo.

**¿Y qué es el indefinido no fijo?** Creo que a estas alturas, y dado que tal concepto fue creado por el Tribunal Supremo hace ya más de veinte años, es de sobra conocido, si bien debemos aclarar que no siempre se ha reconocido la condición de indefinido no fijo a todos los trabajadores que se encontraban en situación contractual irregular, sino que, en un principio, se reconocía la misma a los trabajadores con contrato de naturaleza temporal que habían perdido su naturaleza y, por tanto, la situación había devenido en indefinida no fija. En este sentido, se venían pronunciando, como decía antes, los tribunales desde hace décadas.

Pero, aunque esto era así en los contratos de naturaleza temporal, no sucedía lo mismo con los contratos de interinidad, actuales de sustitución, y, sobre todo, en aquellos supuestos de interinidad en los que la plaza se ocupaba temporalmente hasta que se produjese la cobertura definitiva.

Como conocemos, el artículo 70 del Estatuto Básico del Empleado Público señala que dicha cobertura debe llevarse a efecto en el plazo máximo de tres años, lo que, en principio, conducía a pensar y considerar que el incumplimiento por la administración de dicho plazo debía concluir, al igual que en el caso de los contratos de naturaleza temporal fraudulentos, en la conversión de los trabajadores indefinidos no fijos.

Pues bien, es cierto que, en este momento, a esta fecha es así, pero no ha sido hasta el año 2021, y como consecuencia del pronunciamiento del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en sentencia de fecha 3 de junio de 2021, cuando ha llevado al Tribunal Supremo al cambio de una doctrina que estaba muy consolidada y que, resumiéndola, de una forma muy tajante, eximia a la administración de cubrir dentro del plazo de tres años las vacantes, por ejemplo, ante situaciones de crisis económicas. Pero como digo, es a partir de

la sentencia de fecha 26 de junio de 2021, cuando el Tribunal Supremo cambia su doctrina, si bien debo indicar que, en una interpretación muy libre que me permito hacer, un poco a regañadientes y como cumplimiento de lo dicho por el TJUE; y digo esto por el pronunciamiento que hace la indicada sentencia en la que se "queja" o bien de que el Tribunal europeo no conoce bien su doctrina, o que quien ha planteado lo ha hecho de manera no muy correcta.

En definitiva, lo importante es que, a partir de esa sentencia, se reconoce el carácter de trabajadores indefinidos no fijos a los vinculados con un contrato de interinidad, cuya duración ha superado los tres años.

Ahora nos centramos en un hecho también conocido por todos, que es lo que está pasando como consecuencia de los ceses producidos por los procesos de estabilización de aquellos trabajadores que tenían reconocida por sentencia judicial la condición de trabajadores indefinidos no fijos, o que, sin tal reconocimiento y de hecho, eran trabajadores indefinidos no fijos. Bueno, sabemos que han sido cesados, que se les ha comunicado la finalización de su contrato como consecuencia de la cobertura de su plaza.

Y ante esa situación, ¿qué es lo que puede hacer el trabajador afectado por tal cese?

Esto lo conocemos por los numerosos pronunciamientos al respecto, que hoy, al menos que alguno de los asuntos que haya

llegado a más altas instancias obtenga un pronunciamiento distinto que cambie la doctrina del Tribunal Supremo, lo que tenemos es que tal cese no supone un despido, sino una causa válida de extinción del contrato de trabajo con amparo en el artículo 49 nº 1 del Estatuto de los Trabajadores que, por tanto, no constituye un despido, sino una finalización del contrato por las causas válidamente consignadas, en este sentido, el pronunciamiento realizado ya mediante sentencia de 28 de marzo de 2017 (Rec 1664/2015), a la que han seguido otras muchas, y una de las más recientes, la de 25 de septiembre de 2024 (Rec. 5549/2022).

A pesar, como decimos, que la jurisprudencia ha considerado que los ceses del personal indefinido no fijo, producidos a consecuencia de los procesos de estabilización, no constituyen un despido, si se establece el derecho a percibir una indemnización de 20 días por año de servicio; indemnización que se deriva de la doctrina jurisprudencial y no de la establecida en el artículo 2 de la Ley 20/2021.

Así es como están las cosas a día de hoy, pero debemos dejar la puerta abierta a otras soluciones que puedan aparecer vía tribunales.

En cualquier caso, lo que creo que tenemos muy lejos, tanto como que será muy difícil que se alcance, a pesar de los reiterados pronunciamientos de la justicia europea, es que se acabe obteniendo la condición de trabajador laboral fijo, funcionario fijo o estatutario fijo, a consecuencia de encontrarse su vínculo contractual en situación fraudulenta.

Pero claro, cosas más difíciles hemos ido viendo.

**NACIONAL**



**SAE HA** firmado un acuerdo con Cajamar para ofrecer a sus afiliados productos y servicios financieros en condiciones ventajosas -cuenta nómina, hipotecas, planes de pensiones...-.

Más información en [www.sindicatosae.com](http://www.sindicatosae.com).