

L@s trabajador@s fijos de una empresa subrogados a una admin pública "deben mantener esa condición"

PLATAFORMA POR LA REMUNICIPALIZACIÓN - MADRID :: 18/03/2022

COMUNICADO SOBRE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO (Sala de lo Social): L@S TRABAJADOR@S FIJOS DE UNA EMPRESA SUBROGADOS A UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA "DEBEN MANTENER ESA CONDICIÓN DE FIJO"

LAS Y LOS TRABAJADORES SUBROGADOS QUE SE INCORPOREN A UNA ENTIDAD PÚBLICA, AL HACERSE CARGO DE LA PRESTACIÓN DIRECTA DE UN SERVICIO QUE ANTES GESTIONABA UNA EMPRESA PRIVADA, SI ERAN FIJOS EN SU TRABAJO DE ORIGEN, SERÁN FIJOS EN LA ENTIDAD PÚBLICA

Así de claro lo deja la sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (STS 270/2022 de 28-01-2022) recientemente conocida, y que al unificar doctrina, crea jurisprudencia para su aplicación en el futuro.

* Los hechos.

En 2017 el Ayuntamiento de Pamplona decidió remunicipalizar el Servicio de Asistencia Domiciliaria, que siendo de titularidad municipal, hasta entonces estaba siendo gestionado por una empresa privada. Por este motivo la plantilla fue subrogada e incorporada a la del Ayuntamiento, "como personal laboral indefinido no fijo hasta que se provea la plaza de forma reglamentaria o se proceda a su amortización", tal como se comunicó a las trabajadoras, y en aplicación de la doctrina que hasta ese momento se venía empleando en estos procesos.

Pero una trabajadora recurrió, reclamando la fijeza en su relación laboral, y un juzgado de lo social le dio la razón, al considerar que "la demandante, en virtud de sucesión empresarial, ostenta la cualidad de trabajadora fija del AYUNTAMIENTO DE PAMPLONA". Recurrida la sentencia por el Ayuntamiento, el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Navarra le dio la razón y revocó la sentencia citada. Pero un nuevo recurso de la trabajadora, en ese caso de Casación ante el Tribunal Supremo (TS), ha desencadenado la convocatoria del pleno de la Sala de lo Social del citado tribunal, que ha dictado sentencia favorable a la trabajadora, y de paso unifica doctrina.

* El debate jurídico.

La misma sentencia del TS afirma que "se discute si la trabajadora de una empresa privada, cuando pasa a tener como empleador al Ayuntamiento, como consecuencia de la subrogación por transmisión de una unidad productiva autónoma, mantiene su condición de fija o se integra como personal indefinido no fijo (PINF)".

El origen de este debate está en la posible contradicción entre la legislación laboral (Art 44 del Estatuto de los Trabajadores) y la legislación que regula las condiciones de acceso al

empleo público con respeto a los principios de “igualdad, mérito y capacidad”, medio de procesos selectivos u oposiciones. Ante esta posible contradicción y vacío legal, los tribunales habían creado la figura del Personal Indefinido no Fijo (PINF), que hasta ahora había permitido la incorporación de las y los trabajadores de la empresa privada al sector público, cuando este vuelve a gestionarse directamente por quien ostenta su titularidad, pero con carácter de “No Fijo”.

Cabe recordar que el gobierno de Rajoy (PP), hasta en dos ocasiones a través de Disposiciones Adicionales de las leyes de presupuestos en 2017 y 2018, trató de dificultar aún más la subrogación del personal de las empresas privadas cuando se revertía el servicio a gestión pública creando más indefensión en las y los trabajadores, que ante un futuro incierto en cuanto a su estabilidad en el empleo, preferían mantener su relación laboral con la empresa privada, aún en condiciones precarias. Afortunadamente estas disposiciones adicionales fueron consideradas inconstitucionales, y por tanto eliminadas del ordenamiento legal.

* La legislación aplicable.

La falta de regulación clara de estos procesos en la legislación española ha sido suplida por directivas de la Unión Europea y sentencias de los Tribunales Europeos, que son las que han llevado al TS a la sentencia que estamos comentando.

Así la sentencia afirma que “la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, se ocupa de la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad... con objeto de “proteger a los trabajadores en caso de cambio de empresario, en particular para garantizar el mantenimiento de sus derechos”.

Añade “que el cesionario de la actividad sea una persona jurídica de Derecho Público no excluye la existencia de una transmisión comprendida en el ámbito de aplicación de la norma, con independencia de que dicha persona jurídica sea una entidad pública encargada de un servicio público. Que el nuevo empleador sea (como en el caso de Pamplona) un Ayuntamiento no impide que la Directiva se aplique a la transmisión de las actividades que desarrollaba una empresa”.

* La conclusión del Tribunal Supremo.

El razonamiento principal en que se basaba la primera sentencia del juzgado de lo Social, y que el TS confirma, está en el hecho de que cuando se produce una subrogación, se debe hacer con los mismos derechos de la relación laboral de origen, y si hay una relación de fijeza, no se puede reducir con una nueva relación indefinida no fija, que supone una merma clara en los derechos de la trabajadora en este caso. Así de claro lo deja la sentencia que aclara la diferencia de si la relación precedente es temporal o de fijeza “Para la persona originariamente vinculada mediante un contrato temporal (la aplicación del PINF) se trata de situación favorable pues sigue prestando sus servicios y se le da la opción de aspirar a hacerlo con fijeza. Sin embargo, para la trabajadora recurrente eso mismo supone un claro detrimento pues debilita su vinculación y debe afrontar un riesgo (no superar las pruebas)

que antes era inexistente.”

Por ello la sentencia expresa textualmente que “cuando existe, como es el caso, transmisión de una unidad productiva autónoma el ordenamiento jurídico prescribe la subrogación del nuevo empleador en las relaciones laborales preexistentes. No es admisible una parcelación subjetiva o la minoración de los efectos, como sucede cuando la modalidad contractual se altera en tal dirección.”

Y continúa que “Las posibles dudas existentes han sido despejadas por la STJUE 13 junio 2019, no porque se trate de un supuesto igual al presente sino, porque advierte que va contra el Derecho de la UE la minoración de derechos derivada de la condición pública del empleador cesionario.”

Como la legislación europea está por encima de la legislación española en esta materia, la citada sentencia deja claro que la Constitución Española (CE) no puede invalidar esta conclusión, afirmando que “La invocación que la STSJ recurrida realiza al respeto a las estructuras constitucionales de cada país aparece expresamente rebatida por el Tribunal de Luxemburgo. Quiere ello decir que de las previsiones del artículo 103.3 CE (acceso a la función pública respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad) no puede derivar un argumento que impida aplicar las consecuencias dimanantes de la Directiva.”

* Fijación de la doctrina unificada.

“A la vista de cuanto antecede debemos unificar las dispares doctrinas enfrentadas. Lo hacemos afirmando que cuando una Administración Pública se subroga, por transmisión de empresa, en un contrato de trabajo que tenía carácter fijo debe mantenerse esa condición. Es inadecuado aplicar en este caso la categoría de personal indefinido no fijo, so pena de desconocer las exigencias derivadas de la Directiva 2001/23/CE.”

Esto significaría que en los procesos selectivos que convoquen las administraciones no podrán incluirse las plazas que estén ocupadas por personal subrogado fijo.

* Otras consideraciones

La sentencia no cierra todas las casuísticas que pueden derivarse de la misma, como los casos anteriores a la misma, o los posibles procesos selectivos en curso para proveer plazas ocupadas por trabajadores Indefinidos no Fijos. No obstante, al tratarse de una interpretación de la legislación

vigente por parte del TS, y no de una nueva disposición legal, posiblemente pudiera aplicarse con claridad a situaciones anteriores.

Sí entra en el posible fraude de contrataciones fijas en la empresa original cuando se prevea un proceso de reversión del servicio a la administración titular del mismo. Y así de explícito se manifiesta, “cuando se considere (y acredite) que ha podido existir una fraudulenta incorporación como personal fijo a una empresa cuya plantilla se previera acabaría integrándose en la Administración (lo que no es el caso), ha de quedar abierta la posibilidad de activar los resortes necesarios para privar de eficacia a esa maniobra torticera.”

También se pronuncia sobre posibles consecuencias de la nueva relación laboral en la entidad pública, acotando la misma. “La solución que hemos dado pacifica el conflicto actualmente existente. Sin embargo, conviene advertir que no estamos cerrando la posibilidad de que la dinámica de la relación laboral reabra el debate sobre el alcance de la fijeza respetada. Porque la misma posee todo su sentido en tanto el desarrollo de las funciones permanezca adscrito o relacionado con la unidad productiva que se transmitió, pero pierde su fundamento y finalidad en el momento en que ya no suceda así.” De esta manera se pone coto a que esta incorporación por subrogación pudiera convertirse en un mecanismo de acceso a la función pública con efectos ilimitados. Así lo aclara “La fijeza no está adquirida incondicionadamente en todo el ámbito de la empleadora, sino funcionalmente limitada al objeto de la transmisión, y sin perjuicio de que puedan acaecer vicisitudes que no nos corresponde ahora aventurar”.

De todo lo anterior, se plasma la seguridad jurídica que respalda las opciones político/sociales en favor de la reversión de la gestión en aquellos Servicios Públicos en los cuales estuviera privatizada. Así mismo, permite dejar a un lado el argumento esgrimido en ocasiones por diferentes actores que intervienen en estos procesos, actores políticos, sindicales, empresariales y en ocasiones, mediáticos y jurídicos.

https://www.lahaine.org/mm_ss_est_esp.php/l-s-trabajador-s-fijos