

## REVERSIÓN Y FIJEZA (CONDICIONADA) DEL PERSONAL SUBROGADO

### *PUBLIC' RESUMPTION OF AN UNDERTAKING AND (CONDITIONED) PERMANENT CONTRACT OF TRANSFERRED WORKERS*

**Ignasi Beltran de Heredia  
Ruiz**

Universitat Oberta de Catalunya  
(UOC), Spain

#### **Contacto**

[ibeltran\\_de\\_heredia@uoc.edu](mailto:ibeltran_de_heredia@uoc.edu)



#### **Resumen**

Este trabajo analiza la calificación jurídica del personal que ha sido objeto de una reversión sometida a las reglas del art. 44 ET y la Directiva 2001/23 a la luz del asunto Correia Moreira y de su posterior adaptación por parte del Tribunal Supremo y se adopta un posicionamiento crítico con la fijeza condicionada como solución alcanzada.

**Palabras clave:** Derecho laboral; Personal subrogado; Correia Moreira

#### **Abstract**

*This paper analyses the legal qualification of personnel that have been subject of a public's resumption of an undertaking according to article 44 ET and Directive 2001/23 in the light of the Correia Moreira case and its subsequent adaptation by the Supreme Court and adopts a critical position with the (conditioned) permanent contract as a reached solution.*

**Keywords:** Labour law; Transferred workers; Correia Moreira

## Sumario

1. Dos principios en conflicto, una solución “plástica” y un cajón de sastre	100
2. Asunto Correia Moreira, cuestionamiento de la solución histórica y la (controvertida) reacción interna: la fijeza (condicionada)	103
3. Valoración final	108
Referencias	108

## I. DOS PRINCIPIOS EN CONFLICTO, UNA SOLUCIÓN “PLÁSTICA” Y UN CAJÓN DE SASTRE

La configuración jurídica de lo que se conoce como trabajadores indefinidos no fijos (en adelante, INF) es la solución que fue pensada para tratar de dar respuesta a la confrontación entre dos principios en conflicto, *a priori*, irreconciliables<sup>1</sup>: la estabilidad en el empleo frente a determinados comportamientos que la han quebrado y las reglas que disciplinan el acceso al empleo público (arts. 14, 23.2 y 103.3 de la Constitución Española - CE; y art. 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público - EBEP).

En definitiva, el conflicto se desarrolla en el marco de la sujeción del empleador de naturaleza pública a dos “segmentos normativos” claramente diferenciados y en tensión: el derecho laboral y el derecho administrativo (Cavas Martínez, 2018, p. 103)<sup>2</sup>. Y, en la medida que ambos proyectan normas imperativas que se “neutralizan” (Desdentado Bonete, 2018)<sup>3</sup>, la tensión generada (como si de placas tectónicas se tratara) podría ser el motivo por el que esta respuesta (entre otras posibles) ha experimentado una evolución particularmente cambiante en las últimas décadas.

Se trata de una figura (que no una “modalidad” contractual) que tiene un origen jurisprudencial (tras un cierto vaivén, materializada en su configuración actual en 1996) y que, prácticamente, no ha tenido una proyección en el marco normativo (en la actualidad, es ciertamente testimonial).

La cuestión es que, con el tiempo, ha adquirido una (controvertida) “plasticidad” que, en función de las circunstancias del caso, le ha acabado atribuyendo una cierta “dualidad” en su naturaleza. Su propia denominación es, probablemente, la mejor expresión de ello: *¿indefinidos? ¿no fijos?*

<sup>1</sup> Desdentado Bonete, A. (2018) se refiere a un “problema aparentemente insoluble”.

<sup>2</sup> En términos similares, a propósito de esta problemática en un contexto de reversión de servicios públicos, Mauri Majós, J. (2017, pp. 107-108).

<sup>3</sup> Que añade: “Se trata, en realidad, de una solución de equilibrio, pues las dos normas en conflicto se atemperan: no hay una nulidad completa del contrato de trabajo que sigue vigente, transformado en un vínculo temporal en función de la provisión reglamentaria de la vacante, pero también se excluye el efecto laboral ordinario: la conversión en indefinido del contrato temporal irregular”.

De hecho, la naturaleza jurídica del personal INF está sujeta a una controversia extrema. El criterio de la doctrina jurisprudencial actual, tras un proceso particularmente tortuoso (Beltran de Heredia Ruiz, 2021, pp. 40-55), es que los INF son personas trabajadoras “temporales”<sup>4</sup>. Y este enfoque coincide con el criterio del TJUE dentro del marco binario en el que se mueve<sup>5</sup>.

Ahora bien, en contradicción con este carácter temporal, la Sala IV también ha admitido que los INF pueden ser “fijos-discontinuos”. En efecto, en la STS 11 de abril 2018 (rec. 2581/2016) alcanza esta conclusión a resultas de una sucesión de contratos temporales ilegales de interinos por vacante (sin que se haya roto la unidad del vínculo). En el marco de esta doctrina, también se han formulado algunas afirmaciones que podrían cuestionar la naturaleza temporal de los INF (aunque también podrían entenderse que estaban referidas estrictamente a los contratos INF fijos-discontinuos objeto de la controversia). En efecto, en estas resoluciones<sup>6</sup> se afirma:

Decimos al respecto que aquella persigue salvaguardar los principios que deben observarse en el acceso al empleo público (no solo a la función pública) a fin de evitar que el personal laboral temporal contratado irregularmente por una entidad del sector público adquiera la condición de trabajador fijo en el puesto que venía desempeñando. Para impedirlo, su condición pasa a ser la de trabajador contratado por tiempo indefinido con derecho a ocupar la plaza hasta que se cubra por el procedimiento previsto o se amortice.

Esta naturaleza “ambivalente” ha dotado al concepto de INF de una extraordinaria versatilidad y dinamismo, experimentando una capacidad de mutación extraordinaria a lo largo del tiempo a la hora de incluir y excluir supuestos.

El origen de los INF está unido a la contratación temporal irregular. Y al respecto, la STS (Pleno) 20 de enero 1998 (rec. 317/1997), que cuenta con un importante Voto Particular, incide en la naturaleza jurídica de los INF. En concreto, sostiene que “el carácter indefinido del contrato implica desde una perspectiva temporal que éste no está sometido, directa o indirectamente a un término”, pero añade que “esto no supone que el trabajador consolide, sin superar los procedimientos de selección, una condición de fijeza en plantilla que no sería compatible con las normas legales sobre selección de personal fijo en las Administraciones Públicas”.

En concreto (en una extensa cita, pero particularmente ilustrativa) entiende que las normas vigentes:

<sup>4</sup> STS de 2 de abril de 2018 (rec. 27/2017).

<sup>5</sup> Asuntos Huétor Vega (auto de 11 de diciembre de 2014, C-86/14); Vernaza Ayovi (sentencia de 25 de julio de 2018, C-96/17); y Universitat de Barcelona (Auto de 26 de abril de 2022, C-464/21).

<sup>6</sup> SSTS de 20 de septiembre de 2018 (rec. 2494/2016); (2) 2 de julio de 2021 (rec. 73/2020; y rec. 1325/2020).

“Sitúan a las Administraciones Públicas en una posición especial en materia de contratación laboral, en la medida en que las irregularidades de los contratos temporales no pueden dar lugar a la adquisición de fijeza, pues con ello se vulnerarían las normas de derecho necesario sobre 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 publicidad en el acceso al empleo público”; explicando luego que las normas sobre el acceso al empleo público tienen “carácter imperativo debiendo sancionarse adecuadamente su inobservancia, pues el efecto que la ley impone cuando se contraviene una prohibición de contratar o se contrata vulnerando una norma esencial de procedimiento no puede ser la adquisición de la fijeza y esta consecuencia no querida por la ley no puede producirse, porque también se haya infringido una norma laboral. Ante la existencia de una concurrencia conflictiva debe prevalecer la norma especial en atención a la propia especialidad de la contratación de las Administraciones Públicas y a los intereses que con aquélla se tutelan”.

De modo que el organismo público empleador “está obligado a adoptar las medidas necesarias para la provisión regular” del correspondiente puesto de trabajo, lo cual significa que dicho organismo tiene la obligación de llevar a cabo la cobertura reglamentaria de esa plaza vacante; y luego añade que esta cobertura reglamentaria (esta “provisión en la forma legalmente procedente” de la referida plaza), determina la existencia de “causa lícita para extinguir el contrato”.

No obstante, con el tiempo, a través de las reacciones de los Tribunales, la calificación de INF se ha convertido en una figura “comodín” para calificar todas aquellas situaciones en las que se tenía derecho (por diversos motivos) a integrarse en el empleo público, pero los principios de igualdad, mérito y capacidad impedían atribuir de forma automática la calificación de personal “fijo”. Dejando de lado al personal “indefinido” *ab initio* al que aluden los arts. 8.2.c y 11.1 EBEP<sup>7</sup>, la calificación de INF es siempre sobrevenida. Y los motivos que pueden precipitarla son ciertamente heterogéneos (y, como se ha apuntado, cambiantes).

Uno de ellos se refiere a la reversión sujeta al art. 44 ET. En estos casos, los tribunales internos<sup>8</sup>, contrarios a reconocer la “fijeza” al personal subrogado, acudían a la condición de INF. No obstante, a resultas del asunto Correia Moreira<sup>9</sup>, este rechazo entraba en contradicción con el contenido del art. 3.1 de la Directiva 2001/23. Extremo que centra el objeto de este breve ensayo y que será expuesto en el epígrafe que sigue.

<sup>7</sup> Recuérdese que la *real ratio legislatoris* de la inclusión de los trabajadores “indefinidos”, junto al personal laboral fijo y al temporal, fue que el profesorado de religión también estuviera contemplado en el EBEP. El art. 4.1 Real Decreto 696/2007, de 1 de junio, por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión prevista en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, se alinea con esta directriz.

<sup>8</sup> Por todas, STS\Pleno de 20 de enero de 1998, rec. 317/1997

<sup>9</sup> STJUE de 13 de junio de 2019 (C-317/18).

## 2. ASUNTO CORREIA MOREIRA, CUESTIONAMIENTO DE LA SOLUCIÓN HISTÓRICA Y LA (CONTROVERTIDA) REACCIÓN INTERNA: LA FIJEZA (CONDICIONADA)

El asunto Correia Moreira se refiere a un proceso de internalización de un servicio en un Ayuntamiento portugués y en el que debe dilucidarse si, tras el traspaso, la posterior exigencia de un proceso de selección para integrarse en la función pública es acorde con la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre 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. En esta resolución, a los efectos de este ensayo, el TJUE parte de la base de que “el objeto de la citada Directiva es garantizar, en la medida de lo posible, la continuación de los contratos o de las relaciones laborales con el cesionario, sin modificaciones, con el fin de impedir que los trabajadores afectados se vean en una situación menos favorable por el mero hecho de la transmisión”.

Por consiguiente, concluye el TJUE, es contrario a la Directiva 2001/23 que, como consecuencia de la transmisión, una normativa nacional exija que una persona, por una parte, se someta a un procedimiento público de selección y, por otra, quede obligada por un nuevo vínculo con el cesionario (y más si, como sucede en este caso portugués, la integración, a resultas del procedimiento público de selección, supone una disminución de su salario durante un período de al menos diez años). En definitiva, el TJUE ratifica (como ya había mantenido en otras ocasiones, como *Juuri*, C-396/07, por ejemplo), la imposibilidad de que los trabajadores se encuentren en una situación menos favorable por el mero hecho de la transmisión. Por consiguiente, se alinea con el objetivo de la Directiva, que pretende garantizar el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de cambio de empresario, permitiéndoles permanecer al servicio del nuevo empresario en las mismas condiciones acordadas con el cedente.

Este planteamiento del TJUE cuestionaba la respuesta jurisprudencial interna articulada a partir de la calificación de INF y, como se ha apuntado, la exigencia de “adoptar las medidas necesarias para la provisión regular”.

Finalmente (tras una primera omisión de esta problemática<sup>10</sup>) y con una doctrina judicial particularmente contraria (por entender que implicaba un conflicto constitucional<sup>11</sup>; o, incluso, que la propia condición de INF se ajustaba al mandato de la citada Directiva<sup>12</sup>), la STS 28 de enero 2022 (rec. 3781/2020) ha acabado admitiendo el carácter “fijo” del personal subrogado, aunque con algunas particularidades.

Llegados a este punto, conviene detenerse brevemente en los detalles del caso y en la fundamentación expuesta por el Alto Tribunal.

<sup>10</sup> STS de 10 de junio de 2021 (rec. 4926/2018).

<sup>11</sup> Entre otras, STSJ Navarra de 1 de octubre de 2020 (rec. 184/2020).

<sup>12</sup> STSJ Com. Valenciana de 21 de julio de 2021 (rec. 2277/2020).

El caso se refiere a una reversión del servicio de atención domiciliaria del Ayuntamiento de Pamplona. En concreto, la Sala IV, casando la STSJ Navarra 8 de octubre 2020 (rec. 189/2020) recurrida (y confirmando el criterio de la instancia), fundamenta el cambio de criterio a partir de los siguientes elementos (que paso a exponerlos de forma sintetizada):

Tanto el propio concepto de subrogación cuanto su regulación, inclusive al amparo de normas de la Unión Europea, exigen que el nuevo empleador se subrogue en las relaciones laborales de carácter fijo sin alterar esa condición (...).

La categoría de PINF es inadecuada para resolver los eventuales conflictos entre la anterior conclusión y las exigencias constitucionales sobre acceso al empleo público respetando determinados principios.

Y, con relación a esta segunda consideración, añade que esto es así especialmente porque:

- La categoría de PINF surge para explicitar las consecuencias derivadas de previas conductas infractoras (...). Sin embargo, en nuestro caso no existe infracción de normas que pudiera remediarse mediante la aplicación de la cualidad de PINF
- la categoría de PINF viene a resolver un conflicto entre dos bloques normativos de carácter interno: el de las reglas sobre acceso al empleo público y el de las consecuencias de los incumplimientos en materia de contratación temporal. Por el contrario, lo que aquí se plantea es el modo en que debe jugar un conjunto de reglas incorporadas a una Directiva de la Unión Europea y las reseñadas sobre acceso al empleo público. La “interpretación conforme” de nuestro ordenamiento, para concordarlo con las exigencias derivadas de la primacía del Derecho eurocomunitario (art. 4.bis LOPJ) está ahora en juego.
- Consecuencia principal de que un contrato pertenezca a la condición de PINF es que la plaza desempeñada por la persona contratada debe ser convocada a concurso público.

Y esto último no es favorable para alguien que ya tenía un contrato indefinido:

Para la persona originariamente vinculada mediante un contrato temporal 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.

Y aunque la reversión se produce con anterioridad a la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y a la Ley 6/2018, de 3 de julio, de

Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, y, en paralelo, la STC 22/2018 ha derogado parcialmente la DA 26ª de la primera, esto no es un obstáculo (en opinión del TS) para alcanzar esta conclusión. De hecho, la literalidad del art. 130.3 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, (que tampoco aplicable al supuesto enjuiciado), ratifica también este criterio.

En cualquier caso, la sentencia añade tres “consideraciones” relevantes:

A) En los hechos probados se afirma que la trabajadora demandante tiene una antigüedad reconocida de julio de 2016 y que el Ayuntamiento asume la gestión directa del servicio con fecha 1 de marzo siguiente.

Este dato sirve para advertir que 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.

B) El presente litigio surge como consecuencia de que el Ayuntamiento comunicó expresamente a la actora que se incorporaba “como personal laboral indefinido no fijo hasta que se provea la plaza de forma reglamentaria o se proceda a su amortización”.

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. 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.

C) La impugnación al recurso invoca el tenor de la Ley Foral 2/2018. Conforme a su artículo 67.4 “En caso de que una Administración Pública decida prestar directamente un servicio que hasta ahora venía siendo prestado por un operador económico, estará obligada a la subrogación del personal que lo prestaba, que se mantendrá en el puesto de trabajo hasta que las plazas sean objeto de cobertura mediante la normativa de función pública que resulte de aplicación”.

Se trata, por descontado, de previsión que no podía aplicarse en la sentencia referencial tanto por razones cronológicas cuanto territoriales. En todo caso, digamos que a efectos de la contradicción ese dato no es relevante pues la identidad de los fundamentos (art. 219.1 LRJS) no va referida

a las normas aplicadas por las sentencias sino a la base de las pretensiones. Además, como lo que está en liza es el modo en que interacciona el Derecho de la UE con el interno, a estos efectos, tanto da que concurra una norma estatal u otra autonómica (sin necesidad de adentrarnos ahora en cuestiones competenciales).

Esta doctrina ha sido ratificada en diversas resoluciones posteriores<sup>13</sup>; aunque la Sala IV ha añadido un matiz relevante: si en la empresa cedente ya se tenía la condición de INF, al producirse un traspaso ex art. 44 del 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 —ET—, se mantiene esta condición (y no la de “fijo”)<sup>14</sup>.

No obstante, este “ajuste” doctrinal interno a la doctrina Correia Moreira (totalmente necesario para alinearse con lo exigido por el TJUE) no está exento de controversia:

- En primer lugar, es discutible que no haya una dimensión constitucional implicada. Es cierto que, tratándose de personal laboral, podría concluirse que no hay un conflicto entre la Directiva y la Constitución, pues, la sujeción a los principios de acceso al empleo público no es una exigencia de la Carta Magna<sup>15</sup>. No obstante, podría alcanzarse una conclusión contraria, si se entendiera que son una derivada de los arts. 14 y 103.3 CE<sup>16</sup>.

- En segundo lugar, es claro que la declaración de fijeza en estos casos rechaza la idea del personal subrogado a extinguir (propuesta por un sector de la doctrina). Y, como se apuntará posteriormente, la solución propuesta por la Sala IV, de algún modo (acudiendo a la citada “plasticidad” anteriormente apuntada), parece que sigue unida a la idea de “indefinido no fijo”. De hecho, a la luz de las “consideraciones” expuestas por la propia la sentencia y, en particular, la expuesta en el apartado B) pueden formularse las siguientes valoraciones:

Primera: si la declaración de fijeza está funcionalmente limitada al objeto de la transmisión, significa que se perderá si, como apunta el Tribunal Supremo, acaecen “vicisitudes” que precipiten un desarrollo de las funciones más allá de la unidad productiva que se transmitió. De ahí que pueda hablarse de la idea de “fijeza condicionada”. Llegados a este punto (esto es, para el caso de que se produjera una movilidad de tal naturaleza), podría plantearse cuál sería la naturaleza jurídica de las personas trabajadoras afectadas. Aunque el Alto Tribunal no lo explicita, lo más probable es que se pase de una condición de “fijo” (adscrito al objeto del traspaso) a la de INF (acudir a una nueva figura “equivalente”, sería profundamente distorsionador).

<sup>13</sup> SSTS de (3) 28 y 31 de enero de 2022 (rec. 3779/2020; rec. 4463/2019; rec. 3781/2020; rec. 3775/2020); 1 y 2 de febrero de 2022 (rec. 3777/2020; y rec. 3772/2020);

<sup>14</sup> SSTS de 17 de septiembre de 2020 (rec. 154/2018); y 8 de febrero de 2022 (rec. 5070/2018).

<sup>15</sup> STC 281/1993 y STC 86/2004.

<sup>16</sup> STS de 18 de marzo de 1998 (rec. 317/1997).



Repárese que este tránsito estaría describiendo un nuevo motivo para adquirir esta calificación (y que se sumaría a los ya existentes). Lo que no dejaría de ser paradójico, pues, se habría eliminado uno (el vinculado a la reversión) para crear uno nuevo (el asociado a una movilidad tras el traspaso).

En paralelo, si esto es así (se produce una recalificación a INF), repárese que uno de los argumentos del TS para justificar el cambio de doctrina, esto es, que la adquisición de la condición de INF en el caso de reversión no acaba de encajar, porque en el traspaso no hay propiamente una irregularidad previa, se debilitaría. Especialmente, porque, aunque estas “vicisitudes” pueden ser de naturaleza diversa, algunas de ellas podrían tener un origen absolutamente reglado y lícito<sup>17</sup>.

En paralelo, sería muy controvertido que una movilidad más allá de la unidad transmitida pueda justificar una transformación contractual de esta naturaleza, pues, el contrato pasaría de ser “fijo” a “temporal”.

Segunda: el proceso a través del cual un contrato “fijo”, tras una “vicisitud”, se nova en una figura de carácter temporal y pasa a someterse a las reglas de los INF (con la consiguiente obligación de cobertura reglamentaria de la plaza) podría describir situaciones ciertamente difíciles de justificar, salvo que se entienda que la calificación de “fijo”, en realidad, está encubriendo una relación “INF” subyacente (en definitiva, la “plasticidad” de la que les hablaba).

Tercera: podría cuestionarse si la condición de “fijo” limitada al objeto del traspaso respeta el contenido de la Directiva 2001/23. Si bien es cierto que el marco comunitario exige que se mantengan las condiciones de origen (y no que se equiparen con las del personal de la cesionaria), lo cierto es que el hecho de que se establezca esta limitación podría contravenir el efecto útil de la norma comunitaria; pues, no deja de ser una equiparación devaluada. Como apunta la propia sentencia: La “no fijeza” (que se produciría en este caso con el acaecimiento de la “vicisitud”) estaría empeorando la posición desde la óptica del tipo de relación laboral que titulariza.

Lo que, puestos a imaginar escenarios posibles, quizás, podría motivar una nueva cuestión prejudicial (a partir de situaciones de movilidad tras un traspaso y consiguiente recalificación de la relación como INF).

Cuarta: una cuestión a tener en consideración es si el reconocimiento de esta condición de “fijeza (condicionada)” está sometida a la DA 38ª LPGE'17. En la medida que la norma está circunscrita a los supuestos de temporalidad es claro que el supuesto de hecho del precepto no se cumple (de hecho, no se cumpliría tampoco cuando la calificación era de INF). De modo que las administraciones públicas (u otros entes públicos) pueden proceder al reconocimiento de esta condición de oficio. De hecho, someter a los

---

<sup>17</sup> En términos similares, Cavas Martínez, F. (2022).

trabajadores a un proceso judicial para mantener la propia condición previa al traspaso iría totalmente en contra del efecto útil de la Directiva 2001/23.

El hecho de que la STC 122/2018 declarara inconstitucional sólo parte de la redacción de la LPGE'17 y que la LPGE'18, con un contenido idéntico, no haya recibido idéntica sanción, no es suficiente para alterar el sentido de lo expuesto en el anterior párrafo.

Esta calificación es trascendente porque, en otro orden de consideraciones y desde el punto de vista de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, este colectivo de trabajadores no deberá ser objeto de estabilización (salvo que hubieran sido objeto de una movilidad más allá de la unidad traspasada).

Finalmente, es claro que esta doctrina es plenamente extensible a los entes a los que hace referencia la DA 1ª EBEP<sup>18</sup>.

### 3. VALORACIÓN FINAL

La “fijeza condicionada” que proclama la doctrina del Tribunal Supremo en los casos de reversión es controvertida, en la medida que se pierde en el instante que acaezca una “vicisitud” que precipite un desarrollo de las funciones más allá de la unidad productiva que se transmitió (debiéndose incluir a los que eventualmente hayan podido producirse con anterioridad al cambio de doctrina jurisprudencial).

De modo podría afirmarse que esta calificación está (en realidad) encubriendo una relación INF “aletargada” (que, obviamente, podría no llegar a desvelarse nunca, bien porque no se produzca una movilidad más allá de la unidad transmitida; bien, porque esta última ha sido objeto de traspaso a un ente privado). Sin perjuicio del posible incumplimiento de la Directiva 2001/23 que esta interpretación suscita (pues, aunque no exige la equiparación de condiciones con el personal de la cesionaria, sí implica una equiparación devaluada), nos hallamos ante una nueva vuelta de tuerca del conflicto (no resuelto) entre los dos principios expuestos al inicio de este trabajo: la estabilidad en el empleo frente a determinados comportamientos que la han quebrado y las reglas que disciplinan el acceso al empleo público.

### REFERENCIAS

- Beltran de Heredia Ruiz, Ignasi (2021). *Indefinidos no fijos. Una figura en la encrucijada*. Bomarzo.
- Cavas Martínez, Faustino (2018). *Régimen jurídico del trabajador indefinido no fijo en el sector público*. Ediciones Laborum.

---

<sup>18</sup> Son muchas las resoluciones en las que el Tribunal Supremo ha concluido que los entes descritos en la citada DA 1ª están sometidos al EBEP. Por todas, SSTS de (2) 18 de junio de 2020 (rec. 2811/2018; rec. 1911/2018).

- Cavas Martínez, Faustino (2022). Fijeza laboral y reversión de servicios externalizados en el sector público. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2. [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2022-00000001683](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2022-00000001683)
- Desdentado Bonete, Aurelio (2018). Los indefinidos no fijos: ¿una historia interminable o una historia terminada? *Revista Información Laboral*, 10, 17-45.
- Mauri Majós, Joan (2017), Consecuencias de la remunicipalización en materia de personal, *Cuadernos de Derecho Local*, 43, 79-123.

---

### IGNASI BELTRAN DE HEREDIA RUIZ

Doctor en Derecho. Profesor Agregado y TU Acreditado.  
<https://orcid.org/0000-0002-4218-7569>

#### Referencia normalizada

- Beltran de Heredia Ruiz, Ignasi (2022). Reversión y fijeza (condicionada) del personal subrogado. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 8, 99-109.  
<https://doi.org/10.5565/rev/aiet.108>