INDEMNIZACION POR CESE DEL PERSONAL INFOMA ESTABILIZADO

El personal INFOMA que supero el proceso de estabilización tiene derecho a su indemnización por cese.

Por desgracia y como es habitual con esta administración, tendremos que recurrir a los tribunales para hacer valer nuestros derechos.

A continuación, os exponemos los fundamentos **de dicha reclamación**

- tanto para los que **han sido cesados y estabilizados con un contrato nuevo**
- como para los que **han sido estabilizados mediante novación.**

8. Conclusión

1. El personal del INFOMA afectado por los procesos de estabilización tiene derecho a compensación/indemnización.
2. Dicho derecho existe tanto si ha habido cese efectivo, como si se ha producido una novación contractual sin compensación.
3. La indemnización mínima exigible es de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.
4. En determinados supuestos, es viable reclamar 33 días por año trabajado.
5. La falta de pago constituye un incumplimiento claro de la Administración y es jurídicamente reclamable.

1. Contexto general:

Nuestros procesos de estabilización fueron **convocados antes de la entrada en vigor de la Ley 20/2021**, en aplicación de la OPE 2017 y 2018.

Por tanto, **el régimen indemnizatorio aplicable viene determinado por la doctrina jurisprudencial anterior a dicha ley**, no por criterios posteriores.

2. Doctrina consolidada del Tribunal Supremo (antes de la Ley 20/2021):

´

El Tribunal Supremo fijó doctrina clara y pacífica a partir de la **Sentencia del Pleno de la Sala IV de 28 de marzo de 2017**, estableciendo que:

- El personal laboral **indefinido no fijo** no es equiparable a un trabajador temporal ordinario.
- Cuando el indefinido no fijo **cesa por cobertura reglamentaria de su plaza**, tiene derecho a una **indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades**.
- Esta indemnización se aplica por analogía con el despido objetivo (art. 53.1.b del Estatuto de los Trabajadores), para colmar el vacío normativo existente.

Este criterio ha sido reiterado y consolidado en múltiples sentencias posteriores del Tribunal Supremo, convirtiéndose en doctrina pacífica **antes de la Ley 20/2021**.

3. Personal cesado y estabilizado con un contrato nuevo:

Para este personal el derecho a la indemnización es claro:

- El cese es lícito, pero **indemnizable**.
- Corresponde una indemnización de **20 días de salario por año de servicio, con el límite de 12 mensualidades**.
- La falta de abono de esta indemnización en el momento del cese constituye un **incumplimiento por parte de la Administración**, que permite su reclamación judicial como cantidad debida.

4. Personal INDEFINIDO NO FIJO estabilizado mediante novación contractual (sin cese):

La Administración ha optado por **no cesar formalmente al trabajador**, sino por **novar el contrato**, pasando de indefinido no fijo a personal laboral fijo, **sin abonar compensación/indemnización alguna**.

Desde el punto de vista jurídico:

- La novación **no elimina ni borra el abuso de temporalidad previo**.
- La relación laboral anterior (indefinido no fijo) **se extingue materialmente**, aunque no haya un día de desempleo.
- La Administración **no puede utilizar la estabilización como mecanismo para evitar las consecuencias económicas del abuso cometido**.

La jurisprudencia nacional y europea es clara en este sentido:

- La transformación o novación contractual **no puede neutralizar las medidas compensatorias derivadas del abuso**, ya que ello vulneraría la Directiva 1999/70/CE.
- Por tanto, **también en estos casos existe derecho a la indemnización de 20 días por año trabajado**, con el mismo límite de 12 mensualidades.

Negar esta indemnización supondría:

- un trato desigual injustificado respecto al personal cesado,
- un incentivo al abuso estructural,
- una vulneración del derecho europeo.

5. Posibilidad de reclamar 33 días por año trabajado

En determinados supuestos, es jurídicamente defendible **reclamar una indemnización de 33 días por año trabajado**, equivalente al despido improcedente.

Especialmente cuando:

- el abuso ha sido muy prolongado,
- la contratación en fraude es evidente,
- y la estabilización encubre una extinción de la relación anterior,

Procesalmente, esta reclamación puede plantearse con una estrategia que permita abrir el debate jurídico sin renunciar al mínimo indemnizatorio ya consolidado, con una **petición principal** de 33 días, y con una **petición subsidiaria** de 20 días por año.

6. La Ley 20/2021 no elimina este derecho

- La **Ley 20/2021 no puede aplicarse con efectos retroactivos perjudiciales** para suprimir derechos ya consolidados.
- Además, dicha ley reconoce expresamente, en la Disposición Adicional 17ª del TREBEP, una compensación de **20 días de retribuciones fijas por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades**, confirmando que esta es la **medida mínima adecuada frente al abuso de temporalidad**.
- Lejos de perjudicar estas reclamaciones, la **Ley 20/2021 refuerza la tesis indemnizatoria**.

7. Fundamentación jurídica:

"Conforme a la doctrina jurisprudencial consolidada del Tribunal Supremo, el cese del trabajador no exime a la Administración empleadores de abonar una indemnización legal por la finalización del contrato.

En efecto, la jurisprudencia ha establecido que cuando un trabajador indefinido no fijo cesa por cobertura de su plaza, le corresponde una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.

Antes de la Ley 20/2021, la jurisprudencia del Tribunal Supremo había establecido el criterio para la indemnización de los trabajadores indefinidos no fijos cesados por la cobertura definitiva de su plaza.

Inicialmente, el Alto Tribunal equiparaba este cese a la finalización de un contrato temporal, reconociendo solo la indemnización prevista en el art. 49.1.c) ET (antiguamente 8 días de salario por año trabajado). Esta doctrina cambió con la Sentencia del Pleno de la Sala IV del Tribunal Supremo de 28 de marzo de 2017 (Rec.

1664/2015), que unificó criterio: la extinción del contrato indefinido no fijo por cobertura reglamentaria de la vacante conlleva una indemnización de 20 días por año de servicio, con el tope de 12 mensualidades.

El Tribunal Supremo razonó que el indefinido no fijo no es asimilable a un temporal común, dadas las circunstancias de abuso en su origen, y que el vacío normativo sobre su despido debía colmarse acudiendo a criterios analógicos de equidad. En particular, se optó por aplicar la misma indemnización que un despido por causas objetivas, tomando como referencia el art. 53.1.b) ET, que prevé 20 días por año con máximo de 12 meses. Este criterio jurisprudencial – fijado en 2017 – justificaba la aplicación de 20 días/año (máx. 12 meses) en estos casos, y fue reiterado en numerosas sentencias posteriores del Tribunal Supremo, consolidándose

como doctrina pacífica antes de la reforma de 2021.

En consecuencia, al personal laboral indefinido no fijo cesado por la cobertura definitiva de su plaza le correspondiente, bajo la normativa previa a la Ley 20/2021, la indemnización de 20 días por año de servicio con tope de 12 mensualidades en atención a dicha doctrina jurisprudencial como ha señalado el Tribunal Supremo (STS de 4 de mayo de 2017, rec. 1050/2015, y STS de 28 de junio de 2021, rec. 3263/2019, entre otras), el contrato laboral en fraude de ley se transforma en indefinido no fijo y su extinción da lugar al abono de 20 días por año de antigüedad al trabajador.

Del mismo modo, la jurisprudencia –aplicando la Directiva 1999/70/CE y la cláusula 5ª del Acuerdo Marco– ha confirmado recientemente que dicha indemnización de 20 días por año (tope 12 meses) es la consecuencia jurídica procedente ante ceses lícitos de indefinidos no fijos, a fin de disuadir los abusos en la contratación temporal en el sector público.

En el presente caso, el colectivo cuenta con antigüedades muy dilatadas como trabajadores indefinidos no fijos. Por tanto, se ha generado a su favor el derecho a la indemnización mencionada antes. Aplicando el módulo legal y jurisprudencial (20 días de salario por año, máx. 12 meses) al salario acreditado del demandante, la cantidad a indemnizar alcanza el tope de las doce mensualidades de salario.

La Comunidad de Madrid, sin embargo, incumplió su obligación de abonar dicha cantidad en el momento del cese/novación.

También cabe señalar que la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, por la que se adoptan medidas para la reducción de la temporalidad en el empleo público, no elimina este derecho indemnizatorio en supuestos como el presente, correspondientes a abusos de temporalidad ya consolidados con anterioridad a su entrada en vigor. Dicha ley vino incluso a reconocer expresamente una compensación económica equivalente a

"veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, hasta un máximo de doce mensualidades" para el personal temporal (funcionarios interinos o laborales) cesado tras no superar procesos de estabilización (Disp. Adic. 17ª del Texto

Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, introducida por la Ley 20/2021).

En consecuencia, la indemnización reclamable se encuentra amparada por la normativa vigente y la jurisprudencia consolidada, al haberse producido el cese del actor en el marco de un proceso de estabilización convocado conforme a la legislación y jurisprudencia anterior a la Ley 20/2021 pero tras una prolongada situación de abuso de temporalidad previa a la misma"

8. Conclusión

1. El personal del **INFOMA** afectado por los procesos de estabilización tiene derecho a **compensación/indemnización**.
2. Dicho derecho existe tanto si ha habido **cese** efectivo, como si se ha producido una **novación** contractual sin compensación.
3. La indemnización mínima exigible es de **20 días por año trabajado**, con un máximo de **12 mensualidades**.
4. En determinados supuestos, es viable reclamar **33 días** por año trabajado.
5. La falta de pago constituye un incumplimiento claro de la Administración y es jurídicamente reclamable.

Un saludo Compañer@s!!!

Seguimos luchando!!! 💪🏻💪🏻💪🏻