



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX**

28 February 2023

Case Document No. 1

Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) v. Spain
Complaint No. 218/2022

**OBSERVATIONS OF THE GOVERNMENT ON
ADMISSIBILITY
(original in Spanish)**

Registered at the Secretariat on 20 February 2023



MINISTERIO
DE JUSTICIA

ABOGACÍA GENERAL DEL ESTADO

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE CONSTITUCIONAL Y
DERECHOS HUMANOS

AL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES

OBSERVACIONES SOBRE ADMISIBILIDAD

**RECLAMACIÓN COLECTIVA
nº 218/2022**

**CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (CCOO)
c. el Reino de España**

CORREO ELECTRÓNICO:
aetedh@mjusticia.es

C/ SAN BERNARDO, 45
28015 MADRID
TEL.: 91 390.45.11

Con fecha 13/01/2023 el Comité ha comunicado a esta representación la ampliación del plazo inicialmente concedido para la formulación de observaciones sobre admisibilidad de la reclamación, fijándose el plazo máximo para la presentación de las mismas el 20/02/2023. De acuerdo con ello, procedemos, en nombre del Reino de España, a formular Observaciones sobre admisibilidad de la reclamación formulada.

I. DESCRIPCIÓN DE LA QUEJA

1. La organización reclamante solicita al Comité que declare el incumplimiento del Artículo 24 de la Carta Social Europea Revisada en seis aspectos diferentes, que se enumeran en los correlativos seis puntos indicados en el en el “suplico” de la reclamación (pags. 75 a 77 del escrito).
2. Las seis pretensiones en que se articula la reclamación –cada una de las cuales se desarrolla en un apartado diferenciado del escrito de reclamación- **se formulan de manera autónoma e independiente** unas respecto de otras, de manera que se declare la existencia de seis vulneraciones diferentes por parte de la normativa y/o práctica nacionales, todas ellas del mismo precepto –Artículo 24 de la CSER. Esta precisión es importante para comprender el alcance de los motivos de inadmisibilidad que a continuación exponremos.

II. SOBRE LA ADMISIBILIDAD DE LA RECLAMACIÓN

3. El Reino de España considera que la reclamación, en los concretos aspectos que a continuación detallaremos, no cumple el requisito establecido en el Artículo 4 del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea en el que se establece un sistema de reclamaciones colectivas –*“La reclamación se presentará por escrito, se referirá a una disposición de la Carta aceptada por la Parte Contratante afectada y especificará en qué medida dicha Parte no ha garantizado la aplicación satisfactoria de dicha disposición”*–, precepto que debe leerse junto con el Artículo 1 del Protocolo Adicional, que establece que pueden presentarse reclamaciones *“en las que se denuncie la aplicación insatisfactoria de la Carta”*. Como consecuencia, toda reclamación debe especificar de qué manera un Estado no ha garantizado la aplicación satisfactoria de una disposición de la Carta.

4. *Sensu contrario*, cuando se invoca el incumplimiento de obligaciones que no derivan de la Carta, la reclamación queda fuera de la competencia *ratione materiae* del Comité y debe ser de clara inadmisión.

Así, en la reclamación *Syndicat national des Dermato-Vénérologues v. France*, núm. 28/2008 el Comité fue invitado por el sindicato francés SNDV a determinar si la diferencia de trato entre las categorías de médicos especialistas en la práctica privada en relación con los honorarios que pueden cobrar por los servicios prestados y, por tanto, su remuneración, constituía una discriminación contra una categoría particular de estos profesionales. En el apartado 8 de la decisión, el Comité declaró que "*the acts adduced are not of such a nature as to allow it to conclude that there has been a violation of the right*" garantizado en la Carta revisada.

5. En la presente reclamación colectiva algunos de los aspectos que se citan por la organización reclamante como supuestas vulneraciones del Artículo 24 de la CSER no plantean cuestiones de aplicación satisfactoria de la Carta por parte de la normativa y/o práctica de España, por invocar obligaciones que claramente la Carta no contempla, siendo las pretensiones en cuestión manifiestamente infundadas.
6. En particular, consideramos que deben ser declaradas inadmisibles las pretensiones expuestas en los puntos 1), 2) y 6) del "suplico" de la reclamación:

1. Inadmisibilidad de las pretensiones expuestas en los puntos 1) y 2) del "suplico" de la reclamación.

En el 1) del "suplico" de la reclamación se solicita lo siguiente:

- 1) *Declaración de no conformidad con el Artículo 24 b) de la Carta, al no permitir al órgano judicial valorar la readmisión como vía de reparación adecuada ante el despido injusto, al margen de las circunstancias y conducta de las partes.*

7. En primer lugar, la afirmación genérica de que la normativa española "no permite al órgano judicial valorar la readmisión como vía de reparación adecuada ante el despido injusto, al margen de las circunstancias y conducta de las partes" no es correcta: en los supuestos de "despido nulo", que abarcan un amplio número de casos de despido "injusto", la normativa española sí obliga al empleador a readmitir al trabajador que ha sido despedido injustamente, y por otro lado en determinados

supuestos la normativa atribuye al trabajador la posibilidad de optar entre la readmisión o el abono de una indemnización, según su conveniencia.

8. En segundo lugar, y sin perjuicio de que una explicación más amplia sobre la normativa española acerca de este punto y su aplicación por los órganos judiciales se abordaría en el escrito de observaciones de fondo, el Gobierno de España considera que **la pretensión contenida en el punto 1) , formulada –como se hace de manera autónoma, independiente de las restantes pretensiones contenidas en el escrito, carece de fundamento, al no plantear un problema de compatibilidad con la Carta.**

9. Y ello por cuanto:

- Ni el Artículo 24 de la Carta Social Europea Revisada, ni ningún otro instrumento internacional que regula la protección de los trabajadores en caso de despido “injusto”, reconocen en términos absolutos el derecho del trabajador a ser readmitido en caso de ser objeto de un despido “injusto”, o su derecho a que el órgano judicial pueda valorar la conveniencia, en el caso concreto, de la readmisión como alternativa a la indemnización u otro tipo de reparación, pudiendo imponerla al empresario.

En este sentido, el Artículo 24 de la CSER se refiere al “derecho de los trabajadores cuyo empleo sea extinguido sin una razón válida a una indemnización adecuada o a una reparación apropiada”.

Esto implica que **un sistema se ajusta al Artículo 24 si contempla, o bien una indemnización que se considere “adecuada”** -de cuantía suficiente para compensar el daño derivado de la pérdida del empleo-, **o bien otras medidas de reparación**, entre las cuales se puede encontrar la readmisión del trabajador despedido por parte de la empresa.

Este aspecto resulta con mayor claridad, si cabe, del tenor literal del Artículo 10 del Convenio núm. 158 de la OIT, que es citado precisamente por la organización reclamante a lo largo de su escrito, en el que se indica que: “*Si los organismos mencionados en el Artículo 8 del presente Convenio [los órganos judiciales] llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del*

trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada”.

El precepto, como se puede ver, contempla la posibilidad de que la normativa o práctica de un Estado no atribuya a los órganos judiciales la posibilidad de ordenar la readmisión de un trabajador despedido injustamente, y precisamente para este caso prevé que el sistema contemple la atribución al trabajador afectado de una indemnización adecuada u otra reparación apropiada.

- El propio Comité viene reconociendo, de manera reiterada que un sistema nacional debe considerarse conforme con la Carta cuando cumple distintas condiciones¹ entre las que se citan las siguientes:
 - Que el sistema proporcione la posibilidad de readmisión del trabajador; y/o
 - Que proporcione una indemnización que se considere “proporcional a la pérdida sufrida por la víctima y suficientemente disuasoria para los empleadores”.

Se proporciona, por tanto, a los Estados la posibilidad de configurar un sistema indemnizatorio que resulte satisfactorio, como alternativa a la atribución de la posibilidad de readmisión del trabajador despedido.

10. Esto significa que de la Carta no resulta una obligación de los Estados –como pretende la Organización reclamante- de prever necesariamente la readmisión obligatoria por parte de la empresa del trabajador en caso de despido “injusto” (ya sea porque el trabajador lo elija, ya porque se permita al Juez acordarlo), sino que la obligación que se asume por los Estados firmantes es de articular un sistema que, **o bien** prevea una indemnización adecuada, **o bien** prevea otras medidas de reparación (como puede ser, insistimos, la readmisión).
11. Así, un sistema que prevea una indemnización adecuada al trabajador que es objeto de despido impropio no resulta contrario al Artículo 24 de la CSER por el simple hecho de no prever la posibilidad de readmisión del trabajador, puesto que queda dentro del margen de apreciación que se concede a los Estados decidir si el sistema que articula contempla la atribución al trabajador de una indemnización adecuada en todos los casos, o bien su readmisión (u otras medidas reparadoras), o

¹ Por todas, la más reciente Decisión sobre el fondo dictada en el caso Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse c. Francia (núm. 175/2019).

bien articula una solución mixta (como sucede en el caso de España), de forma que en determinados supuestos se prevé la posibilidad del trabajador de optar por la readmisión, o incluso la readmisión obligatoria del trabajador, y en otros supuestos la opción entre la readmisión y la indemnización corresponde al empleador.

12. En la medida en que la organización reclamante formula esta primera pretensión de manera autónoma, y sin ligarla a la pretensión que plantea en cuarto lugar –en la que se cuestiona la suficiencia de la indemnización prevista en el sistema español en caso de despido improcedente-, debe ser declarada inadmisibile, puesto que ninguna incompatibilidad con la Carta presenta el hecho de que un sistema estatal no prevea la posibilidad de readmisión del trabajador en ciertos casos de despido “injusto”.

En el punto 2) del “suplico” de la reclamación se solicita lo siguiente:

- 2) *En particular, declaración de no conformidad por no al órgano judicial valorar la readmisión como vía de reparación adecuada ante el despido injusto, cuando se constate que el despido es una actuación fraudulenta para conseguir la expulsión de la persona trabajadora de su actividad laboral, como vía para impedir el ejercicio de los derechos que le puedan corresponder recogidos en la Carta Social europea y en la Carta Social Europea Revisada o sus Protocolos.*

13. Lo expuesto con anterioridad igualmente aplicable a la pretensión formulada en el Punto 2) de la reclamación. En efecto, se trata de una aplicación particular de un mismo aspecto –la falta de atribución al órgano judicial de la potestad de acordar la readmisión obligatoria del trabajador despedido: cuando el despido se utiliza con la finalidad de impedir el legítimo ejercicio de sus derechos por parte del trabajador-, por lo que son extensibles los mismos argumentos ya expuestos, y **el simple hecho de que la normativa o práctica nacionales no contemplen la readmisión obligatoria del trabajador despedido no implica per se que un Estado incumpla el Artículo 24 de la CSER.**

14. La pretensión es, si cabe, más claramente carente de fundamento en este segundo caso, ya que si un despido es utilizado con la finalidad de impedir el legítimo ejercicio de sus derechos por parte del trabajador, o de represariarle por haber ejercido sus derechos, en el sistema español deberá ser calificado como “despido nulo” por la autoridad judicial, y en este caso la readmisión –y el abono de los

salarios dejados de percibir- se contempla con carácter obligatorio, sin que se permita a la empresa sustituir la readmisión del trabajador por una indemnización².

15. Los supuestos de nulidad, previstos en el Artículo 55.5 del ET, son en concreto los siguientes:

Los **supuestos de nulidad** son, concretamente, los siguientes:

- **Despido que tiene por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley;**
- **Despido que se produce con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador;**
- Despido de una trabajadora embarazada, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión del contrato por nacimiento³;
- Despido de trabajador/a durante los períodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos períodos⁴;
- Despido de trabajador/a que haya solicitado uno de los permisos a que se refiere el artículo 37 apdos. 4 (en casos de nacimiento, adopción, guarda

² Así lo dispone el apartado 6 del Artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores: “El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir”. Si la causa de nulidad es la vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas, la normativa contempla, adicionalmente, la fijación por el órgano judicial, en la sentencia, de una indemnización por los daños y perjuicios sufridos por el trabajador, tanto de carácter material como de carácter moral (Artículo 183 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social).

³ El despido de una trabajadora embarazada puede ser declarado procedente si se acredita que concurre alguna de las causas legalmente previstas, y el despido no está relacionado con el embarazo. En otro caso, el despido es, forzosamente, nulo, aunque la empresa no conozca el estado de embarazo de la trabajadora, o aunque el despido no guarde relación con dicha situación. Por tanto, el despido de una trabajadora embarazada puede ser, bien procedente, bien nulo (nunca improcedente).

⁴ El despido acordado en los períodos señalados puede ser declarado procedente si se acredita que concurre alguna de las causas legalmente previstas, no estando relacionado el despido con el ejercicio del derecho a los permisos en cuestión. Por tanto, el despido de un trabajador en los períodos indicados puede ser, bien procedente, bien nulo.

con fines de adopción o acogimiento), 5 (en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto) y 6 (por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida o quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida) del ET, o esté disfrutando de ellos;

- Despido de trabajador que haya solicitado o esté disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3 del ET para el cuidado de hijos o de familiares que no puedan valerse por sí mismos;
- Despido de trabajadoras víctimas de violencia de género o violencia sexual por el ejercicio de derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el ET para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral;
- Despido de trabajador después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

16. Así, si por ejemplo el despido se produce como consecuencia de la acción sindical de un trabajador, en el sistema español es nulo por violación del derecho a la libertad sindical (reconocido en el Artículo 28 de la Constitución Española, y en el Artículo 5 de la CSER); o si el despido es consecuencia por ciertas manifestaciones que el trabajador haya podido hacer en contra de la empresa o de sus responsables, si la expresión de dichas manifestaciones se ha efectuado dentro de los límites protegidos por el derecho a la libertad de expresión, el despido es nulo por violación del derecho a la libertad de expresión (Artículo 20 de la Constitución Española).

Especial interés presenta el caso en que el despido sea una **represalia por el hecho de haber acudido el trabajador a la justicia para hacer valer ciertas reivindicaciones laborales, o un medio para evitar que lo haga**: en estos casos, el **despido** sería declarado **nulo** por violación del derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de “garantía de indemnidad” del trabajador (Artículo 24 de la Constitución Española), ámbito éste en el que la jurisprudencia viene efectuando una interpretación amplia, aplicando el supuesto no solo a los casos en que el despido es una respuesta a actuaciones del trabajador consistentes en la presentación

de reclamaciones judiciales, o actos previos preparatorios de reclamaciones judiciales previstos en la normativa de aplicación, sino también a actuaciones de reclamación extrajudicial “voluntaria” –es decir, no impuesta por el ordenamiento laboral- formulada por el trabajador, si del contexto se deduce que aquélla está directamente encaminada al posterior acceso a los tribunales, la presentación de una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si se puede considerar conectada con el objetivo de preparar o evitar un proceso judicial, o la presentación no de una demanda individual por parte del propio trabajador (o su abogado), sino de una demanda colectiva presentada por la representación sindical.

17. En definitiva, el despido que se produce en el caso que la organización reclamante describe al formular la segunda pretensión –despido como vía para impedir el legítimo ejercicio de sus derechos por parte del trabajador, en particular de aquellos reconocidos en la CSE o en la CSER- en el sistema español sería en general calificado como despido nulo, y en este caso se prevé la readmisión obligatoria.
18. Como consecuencia de lo expuesto puede comprobarse que las pretensiones formuladas en los puntos 1) y 2) en el “suplico” de la reclamación invocan una obligación que no resulta de la Carta, lo que queda fuera por tanto de la competencia *ratione materiae* del Comité;

2. Inadmisibilidad de la pretensión expuesta en el punto 6) del “suplico” de la reclamación.

En el punto 6) del “suplico” de la reclamación se solicita lo siguiente:

6) Declaración de no conformidad ante la falta de reparación de los perjuicios sufridos por la situación de abuso reiterado y sistemático de la utilización de la contratación temporal fraudulenta, lo que afecta de manera especialmente grave al personal sometido a contratación temporal abusiva en las administraciones y entidades públicas a los que se les reconoce una indemnización inferior a la establecida para el despido improcedente.

19. La organización reclamante parte, en el desarrollo de la última de las pretensiones que formula en su escrito –referida a la situación del personal contratado temporalmente de manera irregular-, de un **presupuesto equivocado**.
20. Frente a lo que se afirma, **la normativa española protege adecuadamente a quien se encuentra en esa situación**, declarando el Artículo 15.4 del Estatuto de los Trabajadores la conversión de la relación temporal en fija en estos casos (con

determinada precisión en el caso de trabajadores en el ámbito del sector público), ya sea por haber denunciado la situación en un proceso declarativo que se plantee por el trabajador durante la vigencia de la relación laboral, ya en el momento en que se acuerde la extinción de la relación laboral:

- i. En el primer caso, el trabajador continuará prestando servicios con la condición de fijo en su empresa, y ostentará los mismos derechos y condiciones que si hubiera tenido dicha condición desde el origen de la relación laboral.
- ii. En el segundo caso, la extinción de la relación laboral por el supuesto cumplimiento del plazo del contrato aparentemente temporal será considerada en todo caso como improcedente o nula (en función de las circunstancias), con las consecuencias que con carácter general la normativa prevé para tales casos. También cabe la posibilidad de que un trabajador contratado temporalmente de manera irregular sea objeto de despido objetivo –o, en su caso, disciplinario–, sometiéndose a idéntico régimen que el que se aplica al personal fijo, por lo que no se aprecia en qué medida su estándar de protección, en relación con el Artículo 24 de la CSER, resulta afectado.

También cabe la posibilidad de que un trabajador contratado temporalmente de manera irregular sea objeto de despido objetivo –o, en su caso, disciplinario–, sometiéndose a idéntico régimen que el que se aplica al personal fijo, por lo que no se aprecia en qué medida su estándar de protección, en relación con el Artículo 24 de la CSER, resulta afectado.

21. En el caso de personal contratado por las Administraciones Públicas mediante contratos temporales utilizados de manera irregular –sin que exista una causa real de temporalidad que diera cobertura a la utilización del contrato temporal en cuestión, o bien existiendo dicha causa real de temporalidad, pero habiéndose superado los plazos máximos previstos para su utilización–, la situación es similar.
22. En estos casos –en los que, al denunciarse la situación ante la jurisdicción social, la relación laboral pasa a tener la consideración de “indefinida no fija”⁵– si se

⁵ La figura del trabajador “indefinido no fijo” es una construcción de carácter jurisprudencial que se aplica en el ámbito del sector público a aquellos trabajadores que, contratados a través de contratos temporales (también se aplica en otras situaciones de irregularidad en la contratación), denuncian la situación de irregularidad en la utilización de la contratación temporal, comprobándose por el juez que efectivamente su contratación temporal ha sido irregular. Ante la imposibilidad de que el juez les reconozca en estos casos la condición de fijeza en plantilla, puesto que la Constitución y la normativa legal exigen que el acceso al empleo público se produzca tras superar un proceso selectivo regido por los principios de igualdad, mérito y capacidad, el Tribunal Supremo, desde mediados de los años 90, configuró la figura del “indefinido no fijo” para estas situaciones: de acuerdo con esta doctrina,

produce con posterioridad la extinción de la relación laboral acordada por la entidad contratante, el despido puede ser calificado como procedente -en caso de despido disciplinario válidamente acordado, o despido por causas objetivas válidamente acordado- o bien como improcedente, o nulo.

23. En los dos últimos supuestos (despido improcedente o nulo) las consecuencias que se aplican son idénticas a las que se aplican en caso de despido de un trabajador que ha sido contratado como trabajador indefinido desde el inicio: en caso de despido improcedente, la entidad empleadora podrá optar entre la readmisión del trabajador, o el abono de la indemnización prevista en el artículo 56 del ET (33 días, o 45 según el período trabajado), mientras en que caso de despido nulo la readmisión y el abono de salarios de tramitación resultará obligada.
24. En caso de despido disciplinario procedente, la extinción tendrá lugar sin indemnización, al igual que en el caso de despido de un trabajador contratado con carácter indefinido desde el inicio de la relación, o de un trabajador contratado válidamente con carácter temporal.
25. Finalmente en caso de despido por causas objetivas, cuando la decisión es procedente, concurriendo causa legal de despido objetivo, la consecuencia es el abono al trabajador de una indemnización de 20 días de salario por año trabajado al igual que un trabajador contratado con carácter indefinido desde el inicio).
26. No es correcta por tanto la afirmación de que este colectivo sea objeto de una protección inferior, y que la indemnización que se reconoce a los trabajadores

en los casos en que el juez detecta que la contratación temporal del trabajador es irregular, reconoce al trabajador como trabajador “indefinido no fijo”, pudiendo continuar ocupando su puesto de trabajo, sin estar sujeto al límite temporal derivado de la modalidad contractual temporal formalmente utilizada, hasta el momento en que la plaza ocupada sea cubierta por un proceso selectivo articulado con base en los principios de igualdad, mérito y capacidad.

El régimen y alcance de esta figura, asimilable a la relación laboral del trabajador contratado como “interino por vacante”, ha suscitado numerosas dudas a lo largo de los años, habiendo evolucionado la doctrina jurisprudencial acerca de la misma, y en particular acerca de los efectos de la extinción de la relación en el momento en que la plaza fuera cubierta de manera definitiva, no habiendo resultado el trabajador adjudicatario de la plaza en el proceso selectivo articulado al efecto.

El desarrollo detallado de la explicación del régimen de esta figura se efectuará, en su caso, en el trámite de observaciones sobre el fondo.

indefinidos no fijos en caso de despido sea “rebajada” –según se afirma insistentemente por la organización reclamante⁶.

27. Ello sin perjuicio de que, en el caso de los trabajadores “indefinidos no fijos” al servicio de la Administración se contemple una causa específica por la que la relación laboral temporal puede válidamente extinguirse (la cobertura de la plaza por el procedimiento reglamentario). En estos casos, por la propia naturaleza de la figura, concurre una causa de carácter objetivo que justifica la extinción de la relación, dado que el puesto pasa en estos casos a ser cubierto por un trabajador que ha superado el proceso selectivo articulado al efecto –lo que sin duda se encuentra amparado por el Artículo 24 a) de la CSER o por el Artículo 4 del Convenio núm.158 de la OIT-.

Por lo expuesto el Gobierno de España SOLICITA del Comité:

Que declare inadmisibles las pretensiones formuladas en el escrito de reclamación en los puntos 1º, 2º y 6º del “suplico”, por no existir una apariencia de vulneración de la Carta Social Europea Revisada que justifique un examen de fondo por parte del Comité.

En Madrid para Estrasburgo, a 20 de febrero de 2023

EL AGENTE DEL REINO DE ESPAÑA

LA CO-AGENTE



Alfonso Brezmes Martínez de Villareal

Heide-Elena Nicolás Martínez

⁶ 1. De hecho, la evolución de la figura del trabajador indefinido no fijo, de origen jurisprudencial (de hecho, es una figura cuyo régimen se continúa definiendo en gran parte por la doctrina jurisprudencial) ha ido avanzando en aras de la mayor protección del trabajador afectado por esta situación, al que se le ha asimilado en sus condiciones laborales íntegramente con los trabajadores fijos a pesar de no haber superado –como estos últimos- un proceso selectivo reglado con la exigencia requerida para acceder a la condición de trabajador fijo en la Administración, y se le ha reconocido el derecho a mantener su relación laboral en tanto no se cubra la plaza de manera definitiva –además de articularse una serie de importantes procesos de estabilización para permitirles consolidar su relación.