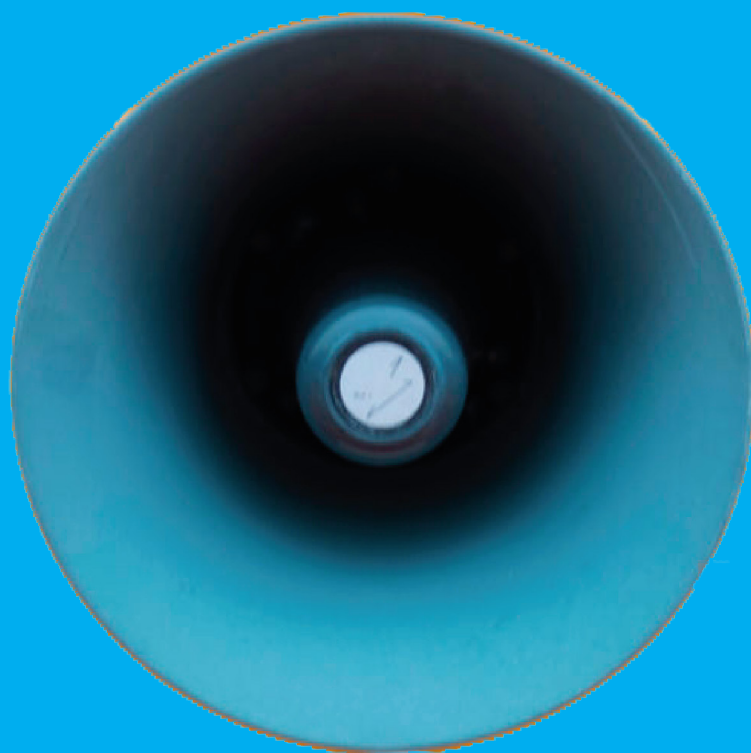


GUÍA DE FIJEZA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



**ADMINISTRACIONES
PÚBLICAS**
GRANADA



**ADMINISTRACIONES
PÚBLICAS**
GRANADA

GUÍA FIJEZA

La temporalidad es, desde hace años, el gran problema que afecta al trabajo en el sector público. Cabe destacar que esta temporalidad no se produce por necesidades especiales del sector, sino que deriva de la mala práctica de la Administración. Estas prácticas ilícitas están muy extendidas y se extienden a todas las administraciones, estatales, autonómicas o locales y también a las entidades que dependen de ellas. Por eso, la CNT ha considerado el reclamo de la fijeza como un objetivo estratégico y prioritario.

Actualmente existen distintas posibilidades para que el personal público temporal reclame la fijeza de su puesto de trabajo en base a fraude a la ley en la contratación y abuso del empleo temporal.

La jurisprudencia está cambiando rápidamente y son determinantes para conseguir los factores de fijeza como: acceso por proceso de selección o por listas, subrogación... También existen ciertas peculiaridades según la administración pública en la que se desempeña: administración local, universitaria, autonómica, Estado ...

En esta guía se exponen las líneas de trabajo y recomendaciones de la CNT para el reclamo de fijeza según el tipo de personal.

Personal funcionario interino

Se debe denunciar la **irregularidad en la cobertura** tanto de una **plaza vacante** como de una **plaza no vacante** que no sería tal. Se reclamaría la conversión de la relación administrativa en "**personal público fijo**", independientemente del nombre que se le quiera dar de acuerdo con la jurisprudencia utilizada.

Esta reclamación intentará conseguir la fijeza por haber superado un proceso de selección, entendiendo la elaboración de listas como un concurso de méritos. Los derechos constitucionales (diferentes a los de legalidad ordinaria) de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública se coordinan con los de sanción del abuso del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Consideramos relevante destacar la naturaleza del proceso selectivo que tiene la elaboración de listas para cubrir una vacante en una situación de abuso. La situación de abuso del fraude es una condición. No es la superación de méritos del proceso de selección lo que da lugar a la fijeza, sino que se debe a la sanción por abuso/fraude cuando la persona que lo sufre ha superado un proceso de selección que cumple con los requisitos constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea considera que la indemnización por despido improcedente es una de las posibles medidas que se pueden tomar en caso de abuso en la contratación temporal en fraude del personal interino, una posible medida junto a otras, siendo relevante que todas las medidas deben ser interpretadas de acuerdo con la normativa nacional, otorgando así un amplio margen de discrecionalidad a los tribunales, siempre que la medida sea disuasoria de actos de incumplimiento por parte de la administración en materia de contratación.

En su reciente fallo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea no estimó la fijeza automática, afirmando en este punto que los tribunales de cada país no pueden ignorar las normas internas. Esto reafirma el desarrollo que desde la CNT venimos haciendo en estas demandas de personal público desde 2018 que tienen una base sólida basada en la superación de un proceso de selección y la interpretación de normas estatales y autonómicas, interpretando **que la elaboración de baremos de contratación significa en sí misma un concurso de méritos y, por lo tanto, es un proceso de selección válido para la adquisición de la fijeza.**

RECOMENDAMOS: el personal temporal en situación irregular (tanto vacante como no vacante) informe lo antes posible de dicha situación irregular. Debe presentarse una reclamación mediante vía administrativa previa y en los 3 meses posteriores, se podrá interponer una demanda en los juzgados del contencioso-administrativo.

Personal laboral temporal e indefinido no fijo

Dentro del personal laboral temporal hay distintas casuísticas que determinan cómo reclamar y las consideraciones a tener en cuenta, siendo la forma de acceso al puesto actual la que determina la motivación y posibilidades de éxito en la sentencia.

▶ Acceso mediante proceso selectivo:

aplicable para todo el personal que haya accedido a su puesto actual mediante un **proceso de selección que de acuerdo con la normativa vigente** pueda dar acceso a la condición de personal fijo, **independientemente de que el puesto califique como temporal en las bases.**

La sentencia del GES de A Guarda ganada por la CNT en junio de 2018 se pronunció a favor del carácter fijo de la relación laboral en relación con la demanda de contratación fraudulenta por parte del Ayuntamiento de trabajadores del GES (Grupo Supramunicipal de Emergencia), donde esta administración había convocado un concurso-oposición para 9 puestos de trabajo como trabajadores de emergencia de GES. Esta sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia confirmó la firmeza de los trabajadores demandantes del GES de A Guarda, y condenó al Ayuntamiento a transformar sus contratos temporales en indefinidos. El fallo señala que “los puestos son de carácter estructural y la supuesta transitoriedad no puede sostenerse” y que “la contratación fraudulenta de personal debe conducir a la declaración de su fijeza dado que han superado un concurso de oposición de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad”.

RECOMENDAMOS: denunciar lo antes posible para reclamar la condición de fijo por contar con un sustento jurisprudencial consolidado. La doctrina se aplica con éxito en múltiples sentencias de numerosos juzgados de primera instancia, así como, reiteradamente, por el mismo Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

▶ Acceso por subrogación:

Todo el personal que haya sido trasladado por subrogación a la administración pública desde cualquier empresa pública o privada, fundación o cualquier otro tipo de negocio, puede reclamar con muchas posibilidades la fijeza o equivalente (no sería en ningún caso la condición de personal fijo no indefinido).

El análisis de la sentencia Correia-Moreira dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea abre vías muy garantistas para adquirir fijeza en la Administración Pública, o más concreta y técnicamente, fijeza sin necesidad de acceso por proceso de selección pública o de posibilidad de cese por cobertura de plaza, que en la práctica equivale a la situación de fijeza, ya que para el personal en esta situación solo podría haber cese por despido disciplinario u objetivo (dos condiciones que hoy también afectan al personal fijo).

RECOMENDAMOS: denunciar lo antes posible para reclamar la condición de fijeza. La doc-

trina está consolidada en la legislación española y los juicios tienen posibilidades razonables de éxito.

▶ **Acceso por cesión ilegal**

Se trata de personal que ha accedido a su puesto en la administración pública denunciando una cesión ilegal de trabajadores, es decir, ocupando un **cargo estructural en la administración que se cubría ilegalmente mediante subcontratación**. Tras la denuncia de la irregularidad, se adquirió en la Administración la condición de personal indefinido no fijo.

Ya existe jurisprudencia que declara la fijeza de un trabajador en base a la ilegalidad de la transformación temporal de un contrato en el caso de un trabajador declarado en situación de cesión ilegal. El fundamento jurídico se sostiene en la aplicación de la doctrina europea de Correia-Moreira, que inicialmente se interpretó de forma restrictiva como aplicable al personal subrogado, pero en realidad debe interpretarse de forma amplia y extender esta doctrina al personal declarado en situación de cesión ilegal.

RECOMENDAMOS: denunciar lo antes posible para reclamar la condición fija por cesión ilegal. Respecto a esta interpretación solo hay una sentencia, por lo que aún no es una doctrina consolidada, siendo además un caso muy particular.

▶ **Acceso por listas de contratación**

En el caso de tener acceso por listas de contratación o cualquier otro medio que no dé lugar de acuerdo con la regulación ordinaria a la condición de fijo, **se solicitará la fijeza en relación con los principios constitucionales** (distintos de los de legalidad ordinaria) de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública con los mecanismos de sanción de abusos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

No existe una jurisprudencia clara respecto a este caso, pero se intenta reivindicar a través de principios constitucionales una situación de absoluta excepcionalidad en el abuso de la temporalidad. Se trata de respetar la legislación europea (Directiva 99/70/CE) que regula la necesidad de sanción en caso de abuso con la situación en el Estado de abuso manifiesto. La evolución jurídica en este caso dependerá de cuestiones constitucionales más que de la legislación europea, ya que, a diferencia del caso de los funcionarios temporales, en el caso de los trabajadores sí supone una sanción por abuso (aunque esto es cuestionable, ya que los 20 días de salario por año de servicio equivalen a cese de personal fijo por causas objetivas, por lo que se cumple el principio de igualdad, pero no se imponen sanciones por fraude). **La pregunta que hay que aclarar es si esta sanción es adecuada después de haber ocupado un cargo durante años después de haber probado mérito y capacidad en un procedimiento abierto** (listas de contratación) en relación con el principio de igualdad.

RECOMENDAMOS: denunciar para reclamar la condición de fijeza. En cualquier caso, denunciar la irregularidad de la relación administrativa actual para el personal que aún no es personal indefinido.

Personal en situación de cesión ilegal no denunciada

La condición de indefinido no fijo es una figura jurídica que adquiere un trabajador al acreditar judicialmente, a través de lo social, un fraude en su contratación. **El fraude se produce cuando un puesto público estructural se cubre de forma irregular, ya sea mediante un contrato temporal o mediante subcontratación irregular (cesión ilegal o falso autoempleo).**

La ley establece que existe una cesión ilegal cuando se da alguna de las siguientes circunstancias:

- ▶ El contrato de servicios entre dos empresas se limita a la puesta a disposición de los trabajadores.
- ▶ La empresa que traslada la plantilla no tiene actividad, no tiene una organización estable propia, o no dispone de los medios necesarios para el desarrollo de la actividad empresarial.
- ▶ La empresa cedente no ejerce las funciones de su condición social: pagar sueldos, dar órdenes, sancionar si es necesario, aprobar vacaciones, medios para trabajar, establecer horarios...

Ya existe una jurisprudencia muy limitada que declara la fijeza de un trabajador en base a esta ilegalidad que supone la transformación temporal de un contrato para el caso de un trabajador declarado en situación de cesión ilegal. El fundamento jurídico se fundamenta en la aplicación de la doctrina europea de Correia-Moreira, que inicialmente se interpretó de forma restrictiva como aplicable a las suplentes, pero en realidad debe interpretarse de forma amplia y extender esta doctrina al personal declarado en situación de cesión ilegal.

RECOMENDAMOS: denunciar lo antes posible para reclamar la condición de fijo por cesión ilegal, y alternativamente la condición de indefinido no fijo en la administración pública. Aunque la jurisprudencia para la fijeza no es amplia, sí lo es la consecución del carácter indefinido, lo que en la práctica debería haber demostrado la irregularidad en la contratación y pasar a ser personal de la Administración pública.

IMPORTANTE

- ▶ La información que se muestra en esta guía es información genérica que debe ser corroborada para cada caso al momento de analizar la documentación.
- ▶ La elaboración y presentación de reclamaciones dependerá del estado actual de las demandas y de la casuística particular que tenga el/la afiliado/a. La asesoría sindical y legal de la CNT analizará cada caso y determinará las acciones concretas y el tipo de reclamación que siempre deben realizarse con la aceptación de la persona interesada.
- ▶ En caso de cambios en la legislación, se revisarán los casos para adecuar las demandas a la nueva jurisprudencia.
- ▶ El cese en un puesto puede implicar el pago de una indemnización que se reclamará dentro de los 20 días posteriores a la finalización.



¿Qué es la CNT?

La **Confederación Nacional del Trabajo** es un sindicato. Una organización construida sobre acuerdos aceptados por todas las personas que la conformamos. Nuestra aspiración es la **transformación social** a través de la acción colectiva y solidaria. Nos definimos por los métodos que empleamos en la defensa de los intereses de la clase trabajadora. Nuestro objetivo es introducir mejoras sociales significativas mediante la acción coordinada de la propia clase trabajadora.

En CNT practicamos un sindicalismo único, más libre, más cercano y más efectivo. Trabajamos para consolidar y expandir nuestro modelo sindical a fin de proyectar una forma de **organización independiente y horizontal, capaz de la emancipación personal y colectiva.**

Nuestra actividad se centra en el entorno laboral porque continúa siendo el principal causante de desigualdad. Los resultados de nuestra actividad sindical están demostrando que aunando fuerzas podemos mejorar nuestras condiciones laborales, económicas y sociales. La **acción coordinada, el apoyo mutuo y la inteligencia colectiva** nos han permitido conseguir mejoras significativas en diferentes sectores, empresas y colectivos.

El modelo organizativo de la CNT es altamente adaptable, lo que nos permite proyectar nuestra actividad más allá del estricto ámbito laboral. **Intervenimos activamente en aquellas problemáticas sociales que se nos presentan**, creando y materializando iniciativas propias sin imposiciones.

La actualización constante de nuestros propios planteamientos nos permite desarrollar estrategias más específicas e innovadoras que las de los rígidos sindicatos de concertación. Nuestro modelo sindical, articulado en torno a la **sección sindical**, es un referente debido a su eficacia y al rupturismo que plantea.

El diseño específico de estrategias coordinadas en ámbitos locales y nacionales, hace que nuestras ideas sean necesariamente internacionalistas. La CNT posibilita el diseño de estrategias innovadoras con las que responder eficazmente a los problemas que nos afectan.

Frente al sindicalismo comprensivo con la patronal, optamos por un **sindicalismo de clase trabajadora**, el cual, es radicalmente opuesto y rupturista con el sindicalismo de concertación. En vez de competitividad, promovemos la **solidaridad**, en vez del delegacionismo, promovemos la **acción directa** sin intermediarios. Nos relacionamos en **igualdad**, promovemos la **plena participación** y nos exigimos mucha **responsabilidad**.

No recibimos subvenciones de nadie, ni de empresas ni del Estado, por lo que somos totalmente **independientes** de los gobiernos, de los partidos y de cualquier injerencia externa.





granada.cnt.es



granada@cnt.es



**ADMINISTRACIONES
PÚBLICAS**
GRANADA