



Roj: **STS 2361/2024 - ECLI:ES:TS:2024:2361**

Id Cendoj: **28079140012024100563**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **29/04/2024**

Nº de Recurso: **4962/2022**

Nº de Resolución: **625/2024**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 4962/2022

Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 625/2024

Excmos. Sres. y Excmo. Sra.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D.ª María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 29 de abril de 2024.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la letrada de la Comunidad Autónoma de Castilla y León contra la sentencia dictada por la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid), de 23 de septiembre de 2022, en el recurso de suplicación núm. 2226/2021 formulado contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Ponferrada, de 30 de junio de 2021 (autos núm. 342/2020) que resolvió la demanda sobre reconocimiento de derecho interpuesta por doña Marcelina contra la Consejería de Presidencia de la Junta de Castilla y León.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 30 de junio de 2021, el Juzgado de lo Social núm. 2 de Ponferrada (autos núm. 342/2020) dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO- Presta servicios la actora por cuenta de la Junta de Castilla y León desde el 30.09.2009 como auxiliar de enfermería en la Residencia Mixta de Ponferrada. La relación laboral se instrumenta en interinidad hasta cobertura reglamentaria del puesto con código de RPT NUM000 (no controvertido).

SEGUNDO.- Rige el Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración de Castilla y León.

TERCERO.- Por sentencia del Juzgado de lo Social 1 de Ponferrada de fecha 20.5.2019 se declaró la condición de la actora de indefinida no fija (obra el ramo de la actora la sentencia y el Decreto que declara la firmeza).



CUARTO.- Con fecha 27.01-2020 solicitó traslado al puesto RPT NUM001 (DOCUMENTOS 1 Y 2 del ramo de la actora).

QUINTO.- En el BOCYL de 25.06.2020 se publicó la Orden de Presidencia 537/2020, de 23 de junio de 2020 por la que se adjudica definitivamente el concurso de traslados abierto y permanente para la provisión de puesto de trabajo adscritos al personal laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos. En el Anexo III, se excluye a la actora de conformidad con la base 2.1. a, esto es, ser personal laboral fijo con relación de servicios continuos en esta Administración".

SEXTO.- Agotada la vía administrativa".

En la sentencia consta el siguiente fallo: "Se estima parcialmente la demanda formulada por Marcelina frente a la Junta de Castilla, y previa revocación de la resolución administrativa en lo que hace al concreto supuesto, se declara el derecho de la actora a ser admitida en el Concurso de Traslados abierto y permanente con referencia al puesto RPT NUM001

Se rechazan las restantes peticiones".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación de la Junta de Castilla y León ante la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) que dicta la sentencia 1482/2022, de 23 de septiembre en el recurso de suplicación 2226/2021 y en la que consta el siguiente fallo:

"Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por Consejería de Presidencia de la Junta de Castilla y León contra la sentencia del Juzgado de lo Social de Ponferrada núm. 2 de fecha 30 de junio de 2021, recaída en autos 342/2020, seguidos en virtud de demanda promovida por la precitada doña Marcelina contra la recurrente sobre derecho, debemos confirmar y confirmamos el fallo de la sentencia de instancia".

TERCERO.- Por la letrada de la Comunidad Autónoma de Castilla y León se formalizó recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma sala de suplicación, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la sala de lo social del TSJ de Extremadura, de 11 de junio de 2019 (rec. 248/2019).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Por la representación de la actora se presentó escrito de impugnación.

Por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 24 de abril de 2024.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La cuestión planteada y la sentencia recurrida.

1. La cuestión a resolver en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si una trabajadora laboral que ha adquirido la condición de indefinida no fija, tiene o no derecho a participar en un concurso para la provisión de puestos de trabajo adscritos al personal laboral que, en cumplimiento del artículo 14 del convenio aplicable, restringe la participación en dichos concursos a los trabajadores fijos.

2. La actora, presta servicios por cuenta de la Junta de Castilla y León desde el 30 de septiembre de 2009, como auxiliar de enfermería en la Residencia Mixta de Ponferrada. La relación laboral se instrumenta en interinidad hasta cobertura reglamentaria del puesto con código de RPT NUM000. Rige el Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración de Castilla y León. Por sentencia del Juzgado de lo Social 1 de Ponferrada de fecha 20 de mayo de 2019 se declaró la condición de la actora de indefinida no fija. Con fecha 27 de enero de 2020 solicitó traslado al puesto RPT NUM001. En el BOCYL de 25 de junio de 2020 se publicó la Orden de Presidencia 537/2020, de 23 de junio de 2020 por la que se adjudica definitivamente el concurso de traslados abierto y permanente para la provisión de puesto de trabajo adscritos al personal laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos. En el Anexo III, se excluye a la actora de conformidad con la base 2.1. a, esto es, ser personal laboral fijo con relación de servicios continuos en esta Administración, según consta en hechos probados.

3. La actora presentó demanda de reconocimiento de derecho suplicando se dicte en su día sentencia por la que se anule y revoque en lo necesario la resolución de 23 de junio de 2020 del concurso de traslados,



declarando el derecho de la actora a la inclusión en el concurso de traslados para la plaza NUM001 , reponiendo en la misma a la actora, con expresa condena en costas a la Administración demandada.

La sentencia dictada por el Juzgado de lo social núm. 2 de Ponferrada, de 30 de junio de 2021 (autos núm. 342/2020) estimó parcialmente la demanda formulada por Marcelina frente a la Junta de Castilla, y previa revocación de la resolución administrativa declaró el derecho de la actora a ser admitida en el concurso de traslados abierto y permanente con referencia al puesto RPT NUM001 .

4. La representación de la Junta de Castilla y León interpuso recurso de suplicación contra la sentencia del juzgado de lo social solicitando la revocación de la sentencia y desestimación de la demanda.

La sentencia de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) dicta la sentencia 1482/2022, de 23 de septiembre en el recurso de suplicación 2226/2021 desestimando el recurso de suplicación y confirmando la sentencia de instancia.

La sala considera que debe prevalecer el principio de igualdad de trato de la Directiva 199/70/CE y el artículo 15.6 ET a los términos del convenio colectivo.

SEGUNDO. El recurso de casación para la unificación de doctrina, su impugnación, el informe del Ministerio Fiscal y el examen de la contradicción.

1. La letrada de la Comunidad Autónoma de Castilla y León ha interpuesto recurso de casación para la unificación de doctrina contra la sentencia dictada por la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid) 1482/2022, de 23 de septiembre en el recurso de suplicación 2226/2021 solicitando su estimación y la casación y anulación de la sentencia recurrida.

El recurso, invoca de contraste la sentencia de la sala de lo social del TSJ de Extremadura, de 11 de junio de 2019 (rec. 248/2019), denunciando la infracción de los artículos 14 CE, 15.6 ET, 83 EBEP, Directiva 1999/70/CE, artículo 14.1 apartado a) Convenio Colectivo aplicable para el Personal Laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de esta y jurisprudencia que se cita.

El recurso de casación para unificación de doctrina solicita la casación y anulación de la sentencia recurrida.

2. El letrado don Gerardo Neira Franco en representación de doña Marcelina ha impugnado el recurso de casación para unificación de doctrina alegando que no existe contradicción e interesando la desestimación del recurso.

3. El Ministerio Fiscal considera que el recurso de casación para unificación de doctrina debe ser declarado procedente.

4. Apreciamos, la existencia de contradicción entre la sentencia recurrida y la sentencia de contraste, la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, de 11 de junio de 2019 (rec. 248/2019).

En efecto, en la sentencia referencial, consta que la trabajadora prestaba servicios laborales para la Junta de Extremadura como indefinida no fija. El DOE de 14 de junio de 2018, convocó concurso para provisión de puestos de trabajo vacantes del personal laboral por el procedimiento de turno de traslado. La base segunda se refiere, a los participantes, debiendo ser, trabajadores fijos. Es aplicable el V Convenio Colectivo del personal laboral. Se determinó que los puestos de trabajo ocupados por personal laboral temporal cuya relación sea indefinida no fija no se ofertarán en el turno de traslado y ascenso. La exclusión se mantendrá hasta que se creen las RPT para adscribir a los indefinidos no fijos.

En la sentencia de instancia, se estima parcialmente la demanda de las trabajadoras permitiendo su participación en el turno de traslado en iguales condiciones que los trabajadores fijos manteniendo su naturaleza de indefinidos no fijos en el caso de adjudicación del destino. Recurre en suplicación la Junta de Extremadura y la sala estima el recurso de y revoca la sentencia de instancia al considerar que los demandantes están adscritos a una plaza determinada, que no han accedido a ellas por el procedimiento del 103 CE y por ello, los demandantes no tienen derecho a participar en el concurso.

5.- Se aprecia la contradicción entre ambas sentencias en los términos exigidos por el artículo 219 LRJS, pues tratándose de trabajadoras con contratos laborales, indefinidos no fijos, que prestan servicios en un organismo público, solicitan participar en un concurso de traslados y, mientras que la sentencia recurrida estima el recurso y la posibilidad de que la trabajadora participe en el concurso, la sentencia de contraste sin embargo, estima el recurso de la Junta de Extremadura, denegando a la trabajadora la posibilidad de acceder al concurso de traslados. En ambos casos rigen sendos convenios colectivos que limitan la participación en este tipo de concursos al personal laboral fijo.



Con idéntica sentencia de contraste admitimos la contradicción en el recurso de casación para unificación de doctrina núm. 853/2021.

TERCERO. Jurisprudencia de la sala sobre la participación en los concursos de traslados para el personal laboral fijo.

1.- La cuestión que aquí se suscita ya ha sido resulta por la Sala en un supuesto sustancialmente igual -en el que se cuestionaba la legalidad de un precepto convencional que limitaba la participación en los concursos de traslados al personal laboral fijo- mediante nuestra STS 277/2022, de 29 de marzo (Rec. 109/2020), seguida por la sentencia recaída en el recurso de casación para unificación de doctrina 853/2021, a cuya doctrina hay que estar por elementales razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley y porque, como se razonará, no existen argumentos o motivos para cambiar nuestra doctrina.

Reproducimos, a continuación, la precitada sentencia de esta Sala recaída en el recurso de casación para unificación de doctrina 853/2021.

2.- Nuestra referida sentencia parte de dos premisas normativas y de una aclaración jurisprudencial. La primera de ellas se refiere al convenio colectivo de aplicación; en este caso, el Convenio del personal laboral de la Administración General de Castilla y León, vigente al tiempo de los hechos, cuyo artículo 14 disponía: "Artículo 14. Concurso de traslados abierto y permanente. Para el personal laboral fijo, como sistema ordinario de provisión de puestos de trabajo vacantes, existirá el concurso de traslados abierto y permanente. Dicho concurso será regulado por Orden de la Consejería competente en materia de Función Pública, con sujeción en todo caso a las siguientes normas y criterios: Primera. - Requisitos para participar en el concurso: a) Ser personal laboral fijo con relación de servicios continuos, incluido el personal en excedencia". Resulta evidente, tanto para la sentencia recurrida, como para la Sala que el concurso de traslados se reserva, por el convenio, al personal fijo, ya que es el colectivo a quien el convenio da derecho a participar en tales concursos y, además, cuando establece los criterios para la adjudicación de la plaza, señala que uno de ellos será "la antigüedad como fijo/a en la empresa".

No se está cuestionando, por tanto, la posibilidad de que el personal indefinido no fijo, manteniendo su condición, pueda acceder a la ocupación de plazas vacantes resultantes tras la celebración del concurso previsto en el convenio.

La segunda premisa normativa se refería a la Disposición Adicional Decimoquinta ET que, indirectamente, asume la figura del indefinido no fijo, establece que una vez así declarado, "el trabajador continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos antes indicados, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, salvo que el mencionado trabajador acceda a un empleo público, superando el correspondiente proceso selectivo". Redacción con la que, inequívocamente, el legislador establece que el indefinido no fijo queda adscrito a su puesto de trabajo, hasta que se proceda a su cobertura, salvo que el trabajador en cuestión acceda a un empleo público superando el correspondiente proceso selectivo.

La precisión jurisprudencial se refiere a que la Sala entendía que la doctrina contenida en la STS de 21 de julio de 2016, rec. 134/2015, relativa a la posibilidad de participación del personal indefinido no fijo en un concurso de traslado en el seno de ADIF y en la STS de 2 de abril de 2018, rec. 27/2017, relativa al derecho del personal indefinido no fijo a participar en los procesos de promoción y reclasificación profesional de una Agencia de la Junta de Andalucía, no resulta de aplicación al caso que nos ocupa por las siguientes razones: En primer lugar, porque en cada una de las sentencias reseñadas, incluida la aquí recurrida, se aplican convenios distintos, como resulta obvio. Lo singular es que los diferentes convenios regulan los concursos de traslados y los procesos de promoción de forma diferente en relación al personal que puede participar en los mismos. En efecto mientras los convenios aplicados en nuestras señaladas sentencias tenían la peculiaridad de que no ceñían o limitaban la participación en los respectivos concursos de traslado o de promoción, en el caso que examinamos resulta, incuestionable que el convenio de aplicación limita la participación en el concurso de traslados al personal fijo, expresión que no comprende, en modo alguno, al personal indefinido no fijo. Así como en nuestras citadas sentencias añadíamos como argumento adicional el dato de que el convenio no limitaba la participación en los respectivos concursos; la misma argumentación, en este caso, lleva a la conclusión de que el convenio si limita la participación en el concurso de traslados al personal fijo.

En segundo lugar, los ámbitos de aplicación de los concursos son totalmente diferentes. Así en nuestras aludidas sentencias los traslados se limitaban al seno de una empresa pública y la promoción profesional al ámbito de una determinada Agencia pública. En el supuesto que examinamos, el concurso de traslados se refiere a toda la administración pública autonómica. Lo que implica que, en este caso, si se concediese el derecho a participar en el concurso de traslados a todo el personal indefinido no fijo, la medida se extendería a toda la administración autonómica. A ello, debería añadirse, ahora, además, que una cosa es la promoción



profesional que es un derecho concedido legalmente (artículo 4.2 apartado b) ET) que ancla sus raíces en la propia constitución (artículo 35) y que se predica de todos los trabajadores, lo que incluye a fijos, indefinidos no fijos y temporales; y otra muy distinta el derecho a participar en un concurso de traslados de puestos de trabajo.

3.- Respecto de la exigencia legal de equiparación entre personal fijo e indefinido no fijo, hemos de recordar que la diferencia más trascendente entre el fijo y el indefinido no fijo, para el acceso a una plaza fija, consiste en que este tipo de personal está prestando servicios en el ámbito público sin haber ingresado a través de un procedimiento en el que se hayan garantizado los principios de igualdad capacidad y mérito, tal como exigen expresamente los 23.2 y 103.3 CE. El indefinido no fijo lo es porque su ingreso en la Administración o en la empresa pública para un puesto de trabajo fijo se ha producido sin haberse seguido un proceso selectivo para su incorporación basado en los constitucionales principios de igualdad, capacidad y mérito. Principios que se insertan en el núcleo básico de la regulación de la organización y funcionamiento de las administraciones públicas españolas, en garantía del principio de igualdad que proclama el artículo 14 de la Constitución. Y esa diferencia ontológica es lo que permite distinguirlo del fijo y del eventual y resulta ser la característica principal que explica que su contrato pueda extinguirse por cobertura o desaparición de la plaza que ocupa.

Tal diferencia puede considerarse como una circunstancia objetiva y razonable que apoye lícitamente la exclusión del personal indefinido no fijo del concurso de traslados previsto en el convenio colectivo y excluya cualquier atisbo de discriminación en contra de tal tipo de trabajadores; pues ha afirmado reiteradamente el Tribunal Constitucional (una síntesis en STC 149/2017) el derecho a la igualdad ante la ley reconocido en el artículo 14 CE no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el citado precepto constitucional, sino tan sólo "las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas", lo que veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable.

Lo que prohíbe el principio de igualdad son las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, de valor generalmente aceptado. También es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos. En resumen, el principio de igualdad, no sólo exige que la diferencia de trato resulte "objetivamente justificada", sino también que supere un "juicio de proporcionalidad" en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida (por todas SSTC 104/2004 Y 117/2017).

4.- Por lo que específicamente se refiere a las diferencias de tratamiento entre trabajadores fijos y temporales, en doctrina perfectamente aplicable a los indefinidos no fijos, el TC ha mantenido en reiteradas ocasiones que si bien la duración del contrato no es un factor desdeñable a la hora de establecer ciertas diferencias entre unos y otros trabajadores (STC 177/1993) las cuales han de tener su origen en "datos objetivos relacionados con la prestación de trabajo o el régimen jurídico del contrato que las expliquen razonablemente" (STC 104/2004) y, sin que, en ningún caso, alcancen "al distinto tratamiento que, en perjuicio de los trabajadores temporales, se dispensa sin apoyo en datos objetivos y con merma de su posición misma como trabajadores de la empresa" (STC 71/2016). En aplicación de tal doctrina, el hecho de que el personal indefinido no fijo, haya ingresado en la administración sin haber superado un proceso selectivo basado en los reiterados principios constitucionales de capacidad, mérito e igualdad, constituye un dato objetivo relacionado con el régimen jurídico del contrato que explica razonablemente, dotándola de coherencia y racionalidad, la medida discutida consistente en la exclusión de los indefinidos no fijos de los procesos de traslados como ocurre en el supuesto de autos.

5.- Es más, de la reciente STJUE de 22 de febrero de 2024 (asuntos acumulados C-59/22, C-110-/22 y C-159-22) no se deriva, en ningún caso, la necesidad de la conversión judicial automática de los trabajadores indefinidos no fijos en fijos, que como ya se ha visto es algo incompatible con el sistema español de autoorganización de su propia administración pública -que se basa en los principios de igualdad, capacidad y mérito en el acceso a la función pública- y que se aplica tanto a los funcionarios públicos como a los contratados laboralmente [STC 236/2015 de 19 de noviembre -FJ 8º y STS -3ª- de 12 de julio de 2023 (Rec. 7815/2020)]. Tampoco se deriva de la indicada sentencia una radical igualdad entre el régimen jurídico de los trabajadores fijos y de los temporales (que asimila, de manera discutible, a los indefinidos no fijos) porque la Directiva 1999/70/CE (cláusula 4ª) permite un trato diferente ente temporales y fijos por razones objetivas. Al margen de los razonamientos específicos analizados en el fundamento anterior, la adscripción del personal temporal a un puesto de trabajo



concreto -conectado inevitablemente en razón de su causa de temporalidad-, lo que también es predicable de los indefinidos no fijos, constituye elemento objetivo suficiente que impide la equiparación entre trabajadores fijos y trabajadores temporales en los supuestos de traslado, como explícitamente lo reconoce el convenio de aplicación.

CUARTO. La estimación del recurso de casación para la unificación de doctrina.

1. Lo expuesto conduce, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, a la estimación del recurso de casación para la unificación de doctrina formulado por la Junta de Castilla y León, a la casación y anulación de la sentencia recurrida; y a resolver el debate planteado en suplicación, en el sentido de estimar el recurso de tal clase formulado por la Junta de Castilla y León con revocación de la sentencia de instancia, y desestimación de la demanda.

2. Sin condena en costas (artículo 235 LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1. Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Junta de Castilla y León.
2. Casar y anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid), de 23 de septiembre de 2022 (rec. 2226/2021).
3. Resolver el debate de suplicación en el sentido de estimar el recurso de suplicación formulado por la Junta de Castilla y León. Revocar la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Ponferrada, de 30 de junio de 2021 (autos 342/2020) y desestimar la demanda formulada por la trabajadora.
4. No efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas en casación.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.