

**AL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. UNO DE FERROL  
PARA ANTE EL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA**

La letrada de la Xunta de Galicia comparece ante el Juzgado, en la representación que por ley ostenta en los autos núm. **772/2023**, seguidos a instancia de **D. IGNACIO LAFUENTE FUENTES**, y **DICE**:

Que, mediante este escrito, **impugna el recurso de suplicación** interpuesto por la actora contra la sentencia de 22/09/2025 del juzgado de lo social N°1 de Ferrol, dictada en las presentes actuaciones, con base en las siguientes

**ALEGACIONES**

**PRIMERA.- Sobre a censura jurídica de la Sentencia al amparo del art. 193 c) de la LRJS.**

La recurrente considera que la sentencia, tras apreciar la existencia de abuso en la contratación temporal, debió acceder a su pretensión principal de declarar la fijeza de la relación laboral en lugar de declarar el carácter indefinido no fijo de la misma.

Sin embargo, a nuestro entender, la sentencia no incurre en la infracción de los preceptos normativos que se citan de adverso en el recurso de suplicación sino que, por el contrario, la resolución judicial combativa es respetuosa con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad consagrados en el art. 23 CE que impiden, en un caso como el presente, reconocer a la recurrente la condición de fija, dado que no consta que haya superado ningún proceso selectivo para adquirir la condición de personal laboral fijo.

Analizando la normativa aplicable, tanto el art. 8 del CCUPLXG como el art. 55.4 de la ley de empleo público de galicia, así como las bases de la convocatoria que rigieron el referido proceso, podemos concluir que el recurrente no superó el mismo. Como decimos, ni la legislación autonómica (art. 55.4 Ley de empleo público de Galicia) ni las bases de la convocatoria permiten que se considere superado el proceso selectivo por más aspirantes que las plazas convocadas, es decir, no existe la figura del aprobado sin plaza a que se refiere la demanda.

En el caso de AENA, que se recoge en la sentencia el TS de 16/11/2021 que se cita por la recurrente como infringida, fue determinante para la declaración de fijeza el tenor literal de su convenio colectivo, cuyo art. 25 consagra la posibilidad de aspirantes que lo superan sin plaza. Por el contrario, en la Administración autonómica no cabe la figura del aprobado sin plaza, señalando a tal efecto el art. 41 del Texto refundido de la Ley de función pública de Galicia, aprobado por el Decreto legislativo 1/08, de 13 de marzo, que estaba en vigor al tiempo de convocarse el proceso selectivo en el que participó el recurrente (*“los tribunales -de los procesos selectivos- no podrán aprobar ni declarar que superaron las pruebas selectivas un número superior de personas aspirantes al de plazas convocadas. La contravención de este principio genera nulidad de pleno derecho en la propuesta del tribunal”*), del art. 55.4 de la actual Ley 2/15, de 29 de abril, de empleo público de Galicia (“los órganos de selección no podrán proponer el acceso al empleo público de un número superior de personas aprobadas al de plazas convocadas, salvo que así lo prevea la propia convocatoria”) y del art. 11.3 del convenio colectivo de personal laboral de la Xunta de Galicia (“El tribunal no podrá declarar que superó el proceso selectivo un número superior de aspirantes al de plazas ofertadas”).

Resulta, a nuestro entender, incorrecta la premisa del actor según la que el TJUE ha considerado que, en casos de abuso/fraude en la contratación temporal, la cláusula 5<sup>a</sup> de la Directiva 1999/70/CE impone declarar la fijeza; la sentencia que se invoca, de 22/02/24, no implica un cambio de paradigma respecto de las anteriores, que dejaban claro que corresponde a cada Estado miembro decidir las medidas disuasorias que corresponden; en primer lugar, esta sentencia cita la fijeza como una posible sanción, no como la única; en segundo lugar, establece como límite los principios constitucionales; en tercer lugar, no se comparte por esta parte que la sanción que viene aplicando para estos casos por los tribunales españoles (declaración de indefinido no fijo, como reiteradamente viene disponiendo el Tribunal Supremo) no implique una disuasión suficiente ni tengan en cuenta el uso abusivo/fraudulento, cuando determina, entre otras, una restricción en las causas de extinción

(que ya sólo podrá ser por cobertura reglamentaria) y una consecuencia adicional a la extinción (indemnización de 20 días).

Acudiendo a la convocatoria del proceso selectivo se hace constar expresamente en la base III.15: “*En ningún caso o tribunal podrá aprobar nin declarar que superou o proceso selectivo un número superior de aspirantes que o de prazas convocadas. Calquera proposta de aprobados que contraveña o establecido será nula de pleno dereito.*”

Por tanto no se puede afirmar que la recurrente superase el proceso selectivo dado que su puntuación no fue suficiente para alcanzar una de las plazas convocadas.

Y lo anterior es coherente con el sistema de selección consagrado en el artículo 8 del CC, de concurso-oposición, que implica que sólo puede entenderse que superan el proceso selectivo quienes en las dos fases, concurso y oposición, obtienen la puntuación suficiente para la obtención de una de las plazas ofertadas, lo que no se alcanzó por la recurrente que, si bien superó la oposición, no obtuvo la puntuación suficiente en el concurso para obtener una de las plazas ofertadas, lo que impide que se considera superada esta fase y con ello el proceso selectivo. Por tanto, la sanción de que su relación laboral sea declarada como fija no puede ser acogida en ningun caso.

Al respecto, debe recordarse que la jurisprudencia ha venido estableciendo que, en las Administraciones públicas, el abuso en la contratación temporal sólo podrá comportar la declaración de indefinido no fijo, por ser la única compatible con las exigencias constitucionales (23.2 y 103.2 CE) y legales, que requieren la superación de procesos selectivos sujetos a los principios de igualdad, mérito y capacidad para obtener la fijeza. En el caso del actor, no ha superado ningún proceso selectivo, por lo que no procede en ningún caso la declaración de fijeza.

Declarar la fijeza en un caso como este, en el que no consta superación de proceso selectivo sujeto a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, infringiría normas de rango constitucional (art. 24 y 103), de rango legal (EBEP, Ley de empleo público de Galicia) y convencional (art. 8 y siguientes del convenio colectivo, que exigen la superación de un proceso de concurso oposición para adquirir la condición de personal laboral fijo, sin que pueda equipararse, como parece pretender el recurrente, al proceso para acceder a listas de vinculación temporal).

Por último, hacemos referencia a la reciente Sentencia núm.197/2025, de 25 de febrero, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (rec.4436/2024) que se pronuncia sobre la imposibilidad de convertir en funcionario fijo o equiparable a quien haya recibido nombramientos temporales abusivos. Así, la referida sentencia indica:

*"nuestro Derecho, como hemos venido diciendo de manera constante, no permite convertir al personal temporal de la Administración en funcionario de carrera o personal fijo de la misma equiparable sin que medien los procesos selectivos previstos legalmente para acceder a esa condición. O sea, sin que se sigan, no cualesquiera formas de selección, sino procedimientos fundamentados en los principios constitucionales de mérito y capacidad e igualdad, convocados al efecto y resueltos con todas las garantías por órganos caracterizados por la objetividad en el desempeño de su función. Conviene resaltar, en este sentido, que estos procedimientos poseen unas características que les distinguen de los que se observan en el ámbito privado, del mismo modo que difiere el régimen estatutario de los empleados públicos del que es propio de los trabajadores del sector privado. De ahí que no sean comparables como pretende la recurrente, improcedencia de comparabilidad que también afirma la sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de junio de 2024 .*

*Por tanto, se da el supuesto por ella admitido que justifica el rechazo de pretensiones como la de la Sra. Estrella. Conviene reparar al respecto que en ella no se dice que la conversión en funcionario de carrera o equiparable sea una medida exigida por la cláusula 5 del Acuerdo Marco, sino que puede serlo, pero siempre que no se oponga a ella el Derecho nacional.*

*E importa destacar que, en el caso de España, el impedimento que advertimos no es de mera legalidad sino de constitucionalidad.*

*En efecto, admitir la conversión pretendida supondría, no ya una decisión contra legem, sino contra Constitutionem. Vulneraría elementos esenciales de la configuración de la función pública dispuestos por el constituyente, centrales en su operatividad que, además, se integran en los derechos fundamentales de los aspirantes a acceder al empleo público y han sido asumidos por la conciencia social como rasgos distintivos de dimensión subjetiva de las Administraciones Públicas. En consecuencia, debemos mantener la jurisprudencia sentada al respecto, pues, como acabamos de decir, no contraría la interpretación del Acuerdo Marco que acompaña a la Directiva 1999/70/CE mantenida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea."*

Así lo interpreta igualmente el TS en su reciente Sentencia núm. 625/2024, de 29 de abril, da la Sala do Social (casación unificación doctrina 4962/22), que haciendo alusión a la misma, razona “*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 (RTC 2015, 236) -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 (LCEur 1999, 1692) (cláusula 4<sup>a</sup>) permite un trato diferente entre 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 predictable 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”.*

Por todo ello, consideramos que no puede estimarse el recurso de suplicación interpuesto de adverso, debiendo confirmarse la sentencia de instancia.

Por lo expuesto, **SUPLICA AL JUZGADO**, que considere formulada impugnación al recurso de suplicación y eleve los autos a la Sala de lo Social para que ésta dicte sentencia que desestime el recurso de suplicación interpuesto por el actor contra la sentencia recaída en estos autos, estimando, por el contrario, el recurso interpuesto por la Xunta de Galicia frente a la sentencia de instancia.

A Coruña, 17 de noviembre de 2025

A letrada da Xunta de Galicia

Carlota Tarrío Vilá

**OUTROSÍ DI**, que esta letrada certifica que este escrito ten unha extensión inferior a 50.000 caracteres con espacio e a 25 folios, en concreto cuenta con 1750 caracteres y 5 folios.

