



-
Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña

Paseo Lluís Companys, 14-16 - Barcelona - C.P.: 08018

TEL.: 934866159

FAX: 933096846

EMAIL: salasocial.tsjcat@xij.gencat.cat

N.I.G.: 0801944420240016518

Recurso de suplicación 285/2025 -T9

Materia: Recursos tutela de drets fonamentals

Órgano de origen: Juzgado de lo Social nº 26 de Barcelona
Procedimiento de origen: Derechos fundamentales 343/2024

Parte recurrente/Solicitante: Marta Vilella Serena
Abogado/a: Vidal Aragonés Chicharro
Graduado/a Social:

Parte recurrida: AGÈNCIA DE L'HABITATGE DE CATALUNYA, MINISTERI FISCAL, Maria Dolors Serra Mont-Roig
Abogado/a: Eva Ferré Ibarz, Alda Mumbrú López, MARIA BEGOÑA PEREZ CRESPO
Graduado/a Social:

SENTENCIA Nº 4728/2025

Magistrados/Magistradas:

Ilmo. Sr. Amparo Illan Teba

Ilmo. Sr. Mar Serna Calvo

Jesús Gómez Esteban

Barcelona, 22 de septiembre de 2025

Ponente: Ilmo. Sr. Jesús Gómez Esteban

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda, en la que el actor, alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 19 de septiembre de 2023 que contenía el siguiente Fallo:

*“Que procede DESESTIMAR la demanda interpuesta por **Dª. MARTA VILELLA SERENA** con DNI 47885308K frente al **L' AGÈNCIA DE L'HABITATGE DE CATALUNYA** con CIF Q0801820B, **MARIA DOLORES SERRA MONROIG**, con DNI n.º 4350997M y el **MINISTERIO FISCAL**, por inadecuación del proceso.”*

SEGUNDO.- En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: F2WOVHUOVSUJ6ZO3ETWAZ3OG72WT3T4	
Data i hora 25/09/2025 13:43	Signat per Gómez Esteban, Jesús; Illan Teba, Amparo; Serna Calvo, Mar;		





“1.- La parte actora presta servicios por cuenta de la entidad demandada desde el pasado 16/11/2020, con categoría TÈCNICA HABITATGE IC 13, y salario diario, con prorrata de pagas extras de 65,85 €. La trabajadora tiene contrato a tiempo completo, si bien realiza una reducción de jornada por guarda legal de 25 h semanales.

A tal efecto, suscribió dos contratos, con las siguientes características:

A) Contrato por obra y servicio de 16 de noviembre de 2020. Este contrato expresa como causa de la temporalidad “La realització d’obra o servei consisteix en valorar i tramitar els recursos disponibles en situacions d’emergència en l’àmbit de l’habitatge, de la Direcció Operativa d’Actuacions d’Urgència en Matèria de l’Habitatge, per a les dones víctimes de violència de gènere, el/la qual té autonomia i substantivitat pròpia dins l’activitat de l’empresa, i està condicionada a finançament íntegrament extern a càrrec del fins pel Pacte d’Estat contra la Violència de Gènere”

Contrato de interinidad para la cobertura de vacante, con efectos del 1 de diciembre de 2022, constanding como causa: “per cobrir temporalment un lloc de treball durant el procés de selecció o promoció, per a la seva cobertura definitiva”

(hecho conforme, contratos folios 48 a 54 y solicitud reducción folios 55-56, 129-132)

2.- Resulta de aplicación el II convenio colectivo ADIGSA. (conformidad)

3.- Por resolución 19/01/2024 se resolvió convocar el proceso de promoción interna en L’ AGÈNCIA DE L’HABITATGE DE CATALUNYA. Concretamente se convocaron a promoción interna las 106 plazas relacionadas en el Anexo I, rigiéndose el proceso por el reglamento, las bases generales y específicas que se acompañaron como anexos 2 a 4 y que se dan íntegramente por reproducidos, constanding incorporados en los folios El proceso de abrió el 22/01/2024. (folio 57-63 y 76-107)

4.- La actora presentó solicitud para participar en dicho proceso. Concretamente, para las siguientes 2 plazas:

**- TÈCNIC/A HABITATGE en la Direcció Operativa d’Actuacions d’Urgència en Matèria d’Habitatge-Àrea d’Actuacions Socials A l’Habitatge (IC13)
TÈCNIC/A ACTUACIONS SOCIALS HABITATGE Direcció Operativa d’Actuacions d’Urgència en Matèria d’Habitatge-Àrea d’Actuacions Socials a l’Habitatge-Equip Mesa d’Emergències (GRUP 3 / NIVELL IV / 309)**

5.- se dictó Resolución, de 30 de enero de 2024, de convocatoria de 27 plazas de primeras resultes de promoción interna de l’Agència de l’Habitatge de Catalunya así como su reglamento y bases, que se dan por reproducidas, constanding incorporadas por la agencia en el expediente administrativo



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: F2WOVHUOVUSJ6ZO3ETWAZ3OG72WT3T4	
Data i hora 25/09/2025 13:43	Signat per Gómez Esteban, Jesús; Illan Teba, Amparo; Serna Calvo, Mar;		





6.- se dictó Resolución, de 5 de febrero de 2024, de convocatoria de 7 plazas de segundas resultas de promoción interna de l'Agència de l'Habitatge de Catalunya así como su reglamento y bases, que se dan por reproducidas, constando incorporadas por la agencia en el expediente administrativo

7.- Se publicó el listado provisional de aspirantes admitidos y excluidos el pasado 19/02/2024. La actora resultó excluida por causa de:

«Vincle laboral temporal. No acompliment d'un dels requisits de participació d'acord amb el punt 5 de l'Annex 2 Reglament de Promoció interna i en el punt 1 de l'Annex 3 Bases Generals» (folios 64-69)

8.- la parte actora formuló alegaciones por medio de escrito fechado a 26/02/2024, solicitando "que valorin les presents procedint a incloure'm a la llista definitiva d'admesos" por medio de escrito fechado a 26/02/2024.

La Agencia reiteró la exclusión de la actora del proceso. (folios 70-71)

9.- Se publicó el listado definitivo de aspirantes admitidos y excluidos en el proceso de promoción interna el pasado 08/03/2024 en el que se hizo constar la exclusión de la actora por los motivos alegados en el listado provisional. (folios 72-75)

10.- el órgano de calificación de la Agencia convocó a las personas admitidas en los procesos que a continuación se dirán a la realización de las pruebas correspondientes:

- PI_2024-42 RESPONSABLE D'ADEQUACIÓ, PREVENDA I CONSERVACIÓ DEL

PARC D'HABITATGES ADMINISTRAT PER L'AGÈNCIA.

PI_2024-43 RESPONSABLE DE MESA D'EMERGÈNCIES

PI_2024-44 RESPONSABLE DE SUPORT JURÍDIC

PI_2024-20 i R1_PI_2024-1 ADVOCAT/DA ACTUACIONS JUDICIALS

11.- El órgano calificador procedió el pasado 11 de abril de 2024, a realizar propuesta provisional de resolución del proceso, estando prevista la publicación de la resolución por parte de la directora poniendo fin al proceso de promoción interna el 7 de mayo de 2024.

12.- la Agencia comunicó a la parte actora que, con efectos de 01/09/2024, se extinguiría la relación laboral, adjuntando propuesta de liquidación (folio 108-109)

13.- Antes de este proceso, la actora presentó candidatura en el proceso de estabilización mediante sistema selectivo de concurso oposición del personal laboral de la Agencia, resultando admitida. (folios 113 y 122, 242-262)"

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dio traslado, impugnó AGÈNCIA DE L'HABITATGE DE CATALUNYA, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Codi Segur de Verificació:
F2W0VHU0VSUJ6ZO3ETWAZ3OG72WT3T4

Data i hora
25/09/2025
13:43

Signat per Gómez Esteban, Jesús; Illán Teba, Amparo; Serna Calvo, Mar;





FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En fecha 19 de septiembre de 2024 fue dictada por el Juzgado de lo Social 26 de Barcelona sentencia desestimatoria de la pretensión actora en materia de tutela de derechos fundamentales-DF en adelante y reclamación de cantidad..

Frente a dicha sentencia formaliza recurso de suplicación la parte demandante alegando dos motivos de infracción procesal generadores de indefensión al amparo del art 193 a) de la LRJS, si bien como pretensión principal en el recurso se interesó de estimarse los motivos la resolución del recurso en cuanto al fondo de la pretensión, y un motivo de censura jurídica al amparo del art 193 c) de la LRJS.

Dicho recurso ha sido impugnado por la empresa demandada, aclarando su escrito de impugnación en el sentido de no haber adquirido la recurrente la condición de fija en la empresa como por error se indicó inicialmente en el escrito de impugnación.

SEGUNDO.- Con amparo en el art 193 a) de la LRJS la parte recurrente en los dos primeros motivos de su recurso interesó la nulidad de actuaciones por infracción procesal generadora de indefensión derivada de la infracción por la sentencia de instancia de lo dispuesto en los arts 163 y ss y 177 y ss de la LRJS, así como de la jurisprudencia contenida en la STS de 19 de septiembre de 2017.

Y ello alegando la estimación por la sentencia de instancia de la excepción de inadecuación de procedimiento por dos motivos: no haber la parte actora accionado por la modalidad procesal de impugnación de los convenios colectivos, previendo el art 20 del aplicable en autos respecto de la participación en convocatorias de promoción interna únicamente la de los trabajadores fijos y no los temporales así como por no haber la actora impugnado las bases de la convocatoria del proceso de promoción interna o la resolución que la excluía a través del cauce procesal oportuno.

De estimarse alguno de los motivos citados la propia recurrente interesó, por economía procesal, la resolución del recurso de suplicación con arreglo al motivo alegado al amparo del art 193 c) de la LRJS, al ser la cuestión planteada en autos meramente jurídica.

La recurrida en su escrito de impugnación se opuso a los motivos alegados por la recurrente, remitiendo a lo recogido en sentencia no apreciando indicio alguno de vulneración del DF a la igualdad-no discriminación por exclusión con arreglo al convenio aplicable así como el reglamento y las bases de la convocatoria de promoción interna a la actora por su condición de trabajadora temporal, permitiendo solo la participación de personas trabajadoras con naturaleza de fijas en la empresa, no generándose indefensión.

Con carácter general cabe recordar que para el éxito del recurso de suplicación por quebrantamiento de normas y garantías del procedimiento contemplado en el artículo 193.a) de la LRJS es necesaria la concurrencia de los siguientes requisitos:



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: F2W0VHU0VSUJ6ZO3ETWAZ3OG72WT3T4	
Data i hora 25/09/2025 13:43	Signat per Gómez Esteban, Jesús; Illan Teba, Amparo; Serna Calvo, Mar;		





1º) Que en el procedimiento de instancia se haya infringido una norma procesal o una de las garantías procesales explícitas en la Constitución, sobre todo en el artículo 24, pero no basta con que el órgano judicial haya incurrido en una irregularidad formal, sino que es además necesario que tal infracción determine la indefensión del afectado (STC 158/1989, de 5 de octubre). Indefensión no en sentido puramente formal, sino también material, que suponga una vulneración del artículo 24 de la Constitución (STC 161/1985 de 29 de noviembre; 158/1989 de 5 de octubre y 124/1994 de 25 de abril). La indefensión consiste en un impedimento del derecho a alegar y demostrar en el proceso los propios derechos y, en su manifestación más trascendente, es la situación en que se impide a una parte, por el órgano judicial en el curso del proceso el ejercicio del derecho de defensa, privándola de ejercitar su potestad de alegar y, en su caso justificar sus derechos e intereses para que le sean reconocidos o para replicar dialécticamente las posiciones contrarias en el ejercicio del indispensable principio de contradicción (STC 89/1986 de 1 de julio).

2º) Que se cite por el recurrente la norma o garantía cuya infracción se denuncia, (SS del Tribunal Supremo de 23 de noviembre de 1.988 y 6 de junio de 1.990).

3º) Que el defecto procesal sea invocado por la parte que, sin haberlo provocado, haya resultado perjudicada por el mismo, (Sentencias del Tribunal Constitucional 159/1988 de 19 de septiembre y 48/1990 de 20 de marzo).

4º) Que se haya formulado protesta en tiempo y forma.

Finalmente, en relación con la indefensión, debe recordarse que según el artículo 238.3 de la LOPJ para que proceda la nulidad de una resolución judicial es preciso que se prescinda de normas esenciales del procedimiento (audiencia, asistencia y defensa), siempre que de ello se derive efectiva indefensión para la parte recurrente. Por su parte, la doctrina constitucional exige que para decretar la nulidad de las actuaciones judiciales no basta con que se haya producido la infracción de una determinada norma procesal, sino que tal vulneración ha de producir una situación de indefensión, no meramente formal, sino material, indefensión que concurre en el presente caso.

Los dos motivos examinados alegados por la recurrente parten de que la sentencia de instancia ha estimado la excepción procesal de inadecuación de procedimiento alegada por la empresa demandada.

La demanda rectora en autos se formaliza a través de la modalidad procesal de tutela de DF, en concreto entendiendo haber la empresa vulnerado el DF a la igualdad-no discriminación de la actora al ser excluida del proceso de promoción interna de 106 plazas al que concurrió por el hecho de ser trabajadora temporal, permitiendo con arreglo a convenio colectivo, reglamento y bases de la convocatoria la participación del personal fijo únicamente.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: F2WOVHUOVUSJ6ZO3ETWAZ3OG72WT3T4	
Data i hora 25/09/2025 13:43	Signat per Gómez Esteban, Jesús; Illán Teba, Amparo; Serna Calvo, Mar;		





El petitum de la demanda, reproducido en recurso, concreta la pretensión con arreglo a dicha modalidad procesal: *“a) l’existència de vulneració del Dret Fonamental a la Igualtat (en la seva vessant de no discriminació) article 14 de la Constitució Espanyola de 1978.*

b) nul·litat radical de l’acte d’excloure a la Sra. Vilella del procés de promoció interna atenent el seu formal vincle laboral temporal.

c) deixar sense efecte tot allò que s’ha actuat i reposar el procés de selecció a aquell moment d’actuació discriminatòria pel que fa a les places PI_2024-62 i R2_PI_2024-4, essent les mateixes a les que es presentava l’actora, més subsidiàriament, pel supòsit que la sentència sigui posterior a realitzat el procés de selecció, permetre realitzar el procés de promoció a l’actora amb tots els efectes inherents, fins i tot, adjudicar plaça si s’escau, amb tots els efectes que això pot tenir per tercers.

d) i condemnar al pagament d’una indemnització per danys i perjudicis de 13.000 € (segons desgloss del fet novè de la demanda) més les diferències retributives que es pugin genera pel comportament il·lícit”.

La sentencia, examinando su contenido y pese a lo que podría deducirse de alguno de sus párrafos, ha desestimado la demanda examinando la pretensión actora en cuanto al fondo de la misma, sin que conste frente a lo alegado por la recurrente la estimación de la excepción procesal de inadecuación de procedimiento que conllevaría, frente a lo que acontece en autos, no valorar la concreta pretensión actora a través del específico cauce procesal de la tutela de DF ejercida.

Así, la sentencia aplicando la normativa sustantiva y procesal propia de la modalidad de tutela de DF niega la existencia de indicio alguno de afectación al DF a la igualdad-no discriminación por la exclusión de la actora de la convocatoria de promoción interna. Como se deduce del propio contenido de la demanda pese a lo que en algún momento se insinúa en la misma, en autos no se solicita la declaración de fijeza-indefinido no fijo (INFijo en adelante) por fraudulencia en la contratación temporal. Así en el relato fáctico, no interesado en su modificación, consta como la actora inició su prestación laboral mediante un contrato temporal de obra o servicio en fecha 16 de noviembre de 2020, pasando a un contrato de interinidad por cobertura de vacante el 1 de diciembre de 2022; como literalmente señala la sentencia en términos que compartimos, el examen en autos ante la modalidad procesal instada en demanda: *“...deberá ceñirse pues, el debate, a analizar si se ha lesionado el derecho de la actora, que tiene suscrito un contrato de interinidad, a participar en el proceso de promoción interna y si la exclusión normativa del personal laboral temporal vulnera el derecho a la no discriminación, planteamiento que entiende la demandada que no puede ser objeto de este tipo de procedimientos, pues la normativa que rige el proceso no ha sido impugnada por la vía correspondiente que, de ningún modo, es esta”.*



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: F2W0VHU0VSUJ6ZO3ETWAZ3OG72WT3T4	
Data i hora 25/09/2025 13:43	Signat per Gómez Esteban, Jesús; Illán Teba, Amparo; Serna Calvo, Mar;		





Dicho valoración respecto del fondo de la pretensión actora es la que realiza la sentencia. Tras citar la regulación convencional respecto de los participantes en los procesos de promoción interna, así como el reglamento y bases de la concreta convocatoria de autos, la sentencia concluye entendiendo (fundamento de derecho quinto) que no existe indicio alguno de discriminación alegado en la demanda a “vehicular” por proceso de tutela DF, ante la previsión normativa expresa que permite la participación en la convocatoria únicamente del personal fijo, no del temporal.

La referencia a otras posibles vías procesales de impugnación, que se recogen en los dos motivos de recurso ahora examinados que la sentencia recoge no ha sido en autos óbice para que, por el motivo señalado (que será objeto de impugnación en la censura jurídica) la sentencia desestime la demanda en cuanto al fondo, sin que por lo dicho siquiera en el fallo se haga referencia a una pretendida en recurso estimación de excepción procesal de inadecuación de procedimiento.

Por lo anterior, procede la desestimación de los motivos de infracción procesal alegados por la recurrente, que como la misma señala ante la naturaleza jurídica de la controversia y sin que se haya interesado modificación del relato fáctico resulta en cualquier caso indiferente al proceder en aplicación del art 202.2 LRJS el examen del motivo de infracción jurídica alegado por la recurrente.

TERCERO.- Como motivo de censura jurídica al amparo del art 193 c) de la LRJS alega la recurrente la infracción por la sentencia de instancia del art 15.6 del ET; artículo 14 de la CE según interpretación por STC de 31 de mayo de 1993 (Rec. 413/1990), sentencia de 28 de junio de 2004 (Rec. 4360/2004) i sentencia de 18 de diciembre de 2017 (Rec. 5542/2016) así como de la cláusula 4 de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada y doctrina del TJUE en auto de 22.3.2018, C-315/17 (asunto Pilar Centro). Todo ello según la doctrina del TS contenida en sentencias de 21 de julio de 2016 (ECLI: ES:TS:2016:4034), 2 d’abril de 2018 (ECLI: ES:TS:2018:1703) y 6 de març de 2019 (ECLI:ES:TS:2019:972).

La recurrente alega el carácter discriminatorio y vulnerador del DF a la igualdad derivado de la exclusión empresarial del proceso de convocatoria de promoción interna al que concurrió la recurrente, al exigir la normativa convencional y la propia del reglamento y bases de la convocatoria para la participación en la misma la exigencia de un vínculo contractual fijo y no temporal, como el de la actora. Y ello en términos anticipados en los motivos de infracción procesal al ser posible impugnar el acto de exclusión alegando vulneración de DF pese a la exigencia convencional, reiterada en las bases de la convocatoria, que exigen la condición de persona trabajadora fija para la participación en el proceso de promoción interna, no existiendo una causa objetiva y razonable que justifique la exclusión del personal laboral temporal del proceso, más allá de su condición de no fijo, implicando por ello vulneración del DF a la igualdad-no discriminación pretendido en demanda, con las consecuencias declarativas y reparatorias señaladas en recurso.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: F2WOVHUOVUSJ6ZO3ETWAZ3OG72WT3T4	
Data i hora 25/09/2025 13:43	Signat per Gómez Esteban, Jesús; Illan Teba, Amparo; Serna Calvo, Mar;		





La empresa, aclarando su escrito de impugnación al no haber obtenido la actora la condición de fija, habiendo sido extinguida su relación laboral con efectos 1 de septiembre de 2024 por cobertura de su plaza, impugnó el recurso de la actora. Y ello al ser la exclusión del personal no fijo del proceso de promoción interna convocado justificada, al pretenderse disminuir la temporalidad en la demandada como empresa del sector público permitiendo un proceso de promoción interna entre el personal fijo y, tras la finalización de éste, permitiendo el acceso por concurso-oposición al personal temporal en proceso de estabilización de plazas, no existiendo conducta empresarial alguna vulneradora del DF a la igualdad-no discriminación.

En primer lugar, como señala la recurrente en el motivo de recurso y frente a lo que parece deducirse del fundamento de derecho quinto de la sentencia de instancia, la inexistencia de indicio en la conducta empresarial al excluir a la actora del proceso de promoción interna en autos no puede sin más deducirse del hecho de que la normativa aplicable, convencional y reproducida en el reglamento y bases de la convocatoria, excluyan al personal no fijo de la misma. Como señala la STS de 19 de septiembre de 2017, recurso 178/2016 citada en el recurso: *“TERCERO.- Procede rechazar el motivo que formula la empresa, pues aunque tradicionalmente esta Sala había mantenido - como la Civil- que la convocatoria es la ley del concurso, y que la participación en el mismo implica aceptación tácita de sus bases, en tanto que conclusión ajustada a la doctrina de los actos propios [así, SSTS 23/03/94 -rec. 4043/92 -; 28/01/98 -rec. 2232/97 -; 23/05/06 -rcd 8/05 -; 09/06/09 -rcud 1727/08 -], no el menos que tal doctrina ha sido recientemente superada -como también lo ha sido en la Sala de lo Contencioso- Administrativo: SSTS 02/03/09 rec. 7220/04 ; y 22/05/09 rec. 2586/05 -, con la afirmación de que el hecho de no haberse impugnado las bases del concurso no enerva la legitimación para reclamar frente a su resultado, pues a pesar de aquella tácita aquiescencia ante sus bases, tal circunstancia no excluye la impugnación en los supuestos de nulidad de pleno derecho, de violación de derechos fundamentales o - incluso- de mera ilegalidad (SSTS 29/11/16 -rcud 1881/15 -; 22/12/16 -rcud 3982/15 -; 22/12/16 -rcud 3998/15 -; y 18/04/17 -rcud 3997/15 -). Y como se verá, la literalidad de las bases en cuestión, ni afirman lo que la empresa sostiene, ni de hacerlo -en la forma en que el recurso pretende- serían válidas, en tanto que opuestas a norma imperativa (art. 6.3 CC)”*.

En consecuencia, pese a lo que parece deducirse de la fundamentación de la sentencia de instancia, la mera previsión tanto en las bases y reglamentos de la convocatoria de promoción interna a la que concurrió la recurrente, reproduciendo el art 20 del precepto convencional, excluyendo al personal no fijo de la convocatoria no puede, por sí sola, excluir una alegación de vulneración de DF, en autos a la igualdad-no discriminación, impugnando la decisión empresarial no admitiendo en la convocatoria a la recurrente.

Para ello en autos debe partirse del relato fáctico no interesado en su modificación, siendo como el propio recurso indica la cuestión litigiosa de naturaleza jurídica:



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: F2WOVHUOVSUJ6ZO3ETWAZ3OG72WT3T4	
Data i hora 25/09/2025 13:43	Signat per Gómez Esteban, Jesús; Illán Teba, Amparo; Serna Calvo, Mar;		





1.- La recurrente inició en fecha 16 noviembre 2020 prestación de servicios para la demandada, empresa del sector público, mediante contrato temporal en la modalidad de obra o servicio.

Dicho contrato en fecha 1 de diciembre de 2022 novó en contrato de interinidad por vacante en espera de cobertura por selección o promoción.

2.- Dicha condición de interina por vacante es la que ostentaba la actora al interesar su participación en la convocatoria del proceso de promoción interna objeto de autos. Como expresamente señala la sentencia de instancia al concretar el objeto litigioso susceptible de ser examinado por la modalidad procesal de tutela de DF, ni en demanda se insta expresamente ni consta reconocida condición de INFija de la actora, no teniendo ésta lógicamente la condición de fija que por error se le reconoció inicialmente en escrito de impugnación del recurso.

3.- Consta convocatoria de promoción interna de 106 plazas por la empresa demandada.

Como consta en los folios 57 y ss y 76 y ss a los que el hecho probado tercero remite, dicha convocatoria tenía por finalidad reducir la temporalidad en la empresa demandada, ofreciendo primero en promoción interna las plazas al personal fijo de la empresa y con posterioridad, mediante el correspondiente concurso-oposición, convocar proceso de estabilización de dichas plazas.

Al respecto consta en el art 20 del convenio colectivo aplicable dentro de los distintos supuestos de provisión de vacantes el traslado intercentros para ocupar vacantes, mediante concurso interno “del mismo grupo profesional, nivel de clasificación o especialidad” para facilitar su movilidad de los procesos de “promoción interna” como el que resulta objeto de autos, con la finalidad de cubrir “todas las vacantes que se produzcan en cualquiera de los niveles de clasificación de la empresa” a través del correspondiente concurso-oposición.

En estos procesos de “promoción interna” se exige a las personas trabajadoras partícipes la condición de fijos “de cualquier grupo profesional o nivel de clasificación, siempre que acrediten poseer la titulación o capacidad probada, y las condiciones que se requieran”.

Igualmente, en dichos procesos de promoción interna la empresa ostenta la facultad de designación directa de determinados puestos, previéndose de no cubrirse las plazas ofrecidas en promoción interna la convocatoria de turno de provisión externa.

4.- Solicitada por la actora la participación en el proceso de promoción interna convocado respecto de 2 de las plazas ofertadas, fue excluida de la misma al ser su vínculo laboral con la empresa temporal.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: F2WOVHUOVUSJ6ZO3ETWAZ3OG72WT3T4	
Data i hora 25/09/2025 13:43	Signat per Gómez Esteban, Jesús; Illán Teba, Amparo; Serna Calvo, Mar;		





Dicha exclusión es la impugnada en autos, alegando vulneración del DF a la igualdad-no discriminación respecto del personal fijo.

5.- Consta a hecho probado duodécimo la extinción de la relación laboral de la actora en fecha 1 de septiembre de 2024.

A hecho probado décimo tercero consta la presentación de la actora al proceso de estabilización por concurso-oposición convocado por la empresa demandada, no habiendo sido admitida.

Conviene recordar que el art 181.2 de la LRJS en el ámbito de la modalidad procesal por tutela de DF dispone que *“en el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad sindical, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”*

Dicho precepto, similar al previo art. 179.2 de la LPL, siguiendo ya la STSJ de Cataluña de 20 de diciembre de 2004, se ha venido interpretando en el sentido de que *“el Tribunal Constitucional ha venido señalando que ante una decisión empresarial en la que se invoque por el trabajador accionante su carácter discriminatorio por vulneración de derechos fundamentales, siempre que aquella genera una razonable sospecha o presunción a favor del alegato de discriminación, ha de trasladarse al empresario la obligación de probar la existencia de un motivo razonable y ajeno a tal vulneración.*

Que ello es un verdadero "onus probandi" y no un mero intento probatorio, debiendo realizarlo de tal manera que lleve al convencimiento del Juzgador la certeza de que su decisión fue absolutamente extraña a todo propósito discriminatorio, ad exemplum la sentencia del TC de 23-11-81, 22-6-89 y 31-1-00.

Tales sentencias igualmente señalan la importancia de las reglas de distribución de la carga probatoria para alcanzar la efectividad de la tutela de los citados derechos fundamentales, por ello se han señalado ad litteram que cuando se alegue que una determinada medida se encubre en realidad una conducta lesiva de los derechos fundamentales, incumbe al autor de la medida la carga de probar que su actuación obedece a motivos razonables, extraños a todo propósito atentatorio de un derecho fundamental.

Que la correcta aplicación de esa doctrina exige que el trabajador aporte un principio de prueba que razonablemente permita considerar que la empresa ha actuado guiada por intereses ilícitos, contra derechos fundamentales, para lo cual se ha de calibrar adecuadamente todas las circunstancias puntuales que concurren en cada supuesto concreto, valorando en sus justos términos las incidencias surgidas en la relación laboral en el momento de otorgar a las mismas la virtualidad necesarias para ser tenidas como suficiente indicio de la violación de derechos fundamentales que provoquen la inversión de la carga de la prueba que obliga al empresario a acreditar la bondad de su decisión y despejar cualquier duda sobre el móvil último de la misma.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: F2W0VHU0VSUJ6ZO3ETWAZ3OG72WT3T4
Data i hora 25/09/2025 13:43	Signat per Gómez Esteban, Jesús; Illán Teba, Amparo; Serna Calvo, Mar;	





En este mismo sentido se ha venido pronunciando el Tribunal Supremo en sentencias de 9-2-96 y 15-4-96, significando que para que haya lugar a esta inversión probatoria, no basta la mera alegación y es preciso acreditar indicios de violación del derecho fundamental, y ad litteram señalaban dichas sentencias y los indicios son señales o acciones que manifiestan de forma inequívoca, algo oculto; lo que es muy distinto de sospechar, que es imaginar algo por conjeturas fundadas en apariencias.

Que esas sentencias distinguen la aportación de elementos probatorios suficientes para ser tenidos como prueba del indicio exigido para cuestionar la legitimidad constitucional del móvil de la actuación empresarial, y las que suponen simplemente meras sospechas y conjeturas sin base suficiente para dar lugar a tan importante efecto jurídico como es el de invertir el "onus probandi".

Tal criterio es igualmente el sustentado por la antes mencionada sentencia del Tribunal Constitucional de 31-1-2000 que ad pedem litterae señala: para imponer la carga probatoria expresada, el actor ha de aportar indicios razonables de que el acto impugnado lesiona sus derechos fundamentales, a lo que añade que no es suficiente la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que al demandante le corresponde aportar un indicio razonable de que la alegada lesión se ha producido, esto es, un principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquel acto para una vez alcanzado el anterior resultado probatorio por el demandante, hacer recaer sobre la parte demandada la carga de probar la existencia de causas suficientes reales y serias, para calificar de razonable su decisión (s. T.C de 14-2-1992).

Así pues, sólo una vez constatada la existencia de tales indicios, es cuando se debe producir la inversión de la carga probatoria que obliga a la empresa a acreditar que su conducta ajena a cualquier intención de atentar contra derechos fundamentales del trabajador accionante, sin que ello se trate de colocar al demandado ante la denominada prueba diabólica de un hecho negativo, como en la inexistencia del móvil lesivo de los derechos fundamentales.

Que el Tribunal Constitucional ha establecido en sus sentencias de 6-5-1997 y 31-1-2000 que incumbe al empleador también en los supuestos de decisiones discrecionales o no causales y que no precisan por tanto ser motivadas la carga probatoria, pues ello no excluye que pueda ser igualmente ilícita una decisión de tal índole".

Junto con lo anterior, dentro de la regulación genérica de las normas sobre carga de la prueba, el art 96.1 de la LRJS señala: "1. En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".

CUARTO.- Aplicando dicha doctrina al supuesto de autos, partiendo de la normativa y



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: F2W0VHU0VSUJ6ZO3ETWAZ3OG72WT3T4	
Data i hora 25/09/2025 13:43	Signat per Gómez Esteban, Jesús; Illán Teba, Amparo; Serna Calvo, Mar;		





doctrina jurisprudencial alegada por ambas partes, lo relevante en autos es determinar si la exclusión de la actora, como personal laboral temporal, de la convocatoria para proveer por promoción interna plazas vacantes en la empresa demandada que con arreglo al convenio aplicable y el reglamento y bases de la convocatoria exigen la condición de persona trabajadora fija supone una vulneración del DF a la igualdad-no discriminación o bien se encuentra justificada por causa objetiva, razonable y proporcional que permita dicha exclusión.

Al respecto y por lo antedicho deben destacarse varias cuestiones. En primer lugar, frente a supuestos resueltos en doctrina jurisprudencial alegados por la recurrente, ésta no ostenta la condición de INF reconocida judicialmente. En segundo lugar, en autos no nos encontramos ante un mero supuesto de traslado o permuta de plazas sino ante una pretensión actora, con naturaleza contractual de interina por vacante, de participar en un proceso interno de promoción ofrecido al personal fijo en un contexto de estabilización de plazas temporales en la empresa demandada como el reglamento y bases de la convocatoria especifican. A dicho proceso, y como consta aconteció, mediante concurso-oposición para respetar los principios constitucionales de mérito, capacidad, publicidad e igualdad la actora una vez resuelta la convocatoria de promoción interna para el personal fijo pudo, como hizo, concurrir la recurrente.

Lo anterior resulta relevante en aplicación de la STC 149/2017. En ella, examinando un supuesto no de promoción interna sino de mera permuta de plazas respecto de las que frente al personal fijo se excluía al temporal, el TC concluyó: *“...Que la permuta se solicitaba entre dos trabajadoras que, además de pertenecer al mismo grupo y categoría profesional, tenían la misma condición de interinas, en cuanto contratadas temporales en régimen de interinidad por vacante, por lo que el cambio de sus puestos no hubiera conllevado variación alguna en cuanto a la calificación jurídica de los contratos, circunstancia esta determinante de la denominada «intercambiabilidad» de los puestos de trabajo, exigencia inherente a la institución de la permuta.*

Siendo esto así, las plazas que cada una ocupe después de la permuta habrían proseguido vacantes a la espera de la reglamentaria cobertura o de su extinción, no impidiendo a ningún otro trabajador optar a dichos puestos en las mismas condiciones que las que ostentaba antes de producirse la permuta...”

Nada de lo anterior acontece en autos. No nos encontramos ante una mera permuta, o traslado en los términos recogidos en el art 20.2 del convenio colectivo aplicable en autos que exige para participar en el concurso de cobertura interna la pertenencia al mismo grupo profesional, nivel de clasificación o especialidad; en concreto la STC citada resolvió un supuesto en el que ambas personas trabajadoras que instaron la permuta eran personal interino por vacante, no conllevando su participación alteración alguna en la naturaleza jurídica de su vínculo.

Sin embargo en autos lo que se pretende es la participación en una convocatoria de



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: F2W0VHUOV5UJ6ZO3ETWAZ3OG72WT3T4
Data i hora 25/09/2025 13:43	Signat per Gómez Esteban, Jesús; Illán Teba, Amparo; Serna Calvo, Mar;	





promoción interna, reservada al personal fijo en convenio y bases, con la finalidad de cubrir vacantes y, una vez finalizada dicha convocatoria de promoción interna y respecto de las plazas dejadas por el personal fijo, ofrecer las mismas en concurso-oposición para la estabilización del empleo temporal al que, como hizo, la actora podía presentarse.

En términos alegados por la empresa recurrida la participación de la actora en la convocatoria de promoción interna como personal no fijo, soslayando su posible participación posterior en el concurso-oposición de estabilización de plazas, haría no solo estéril el proceso de consolidación final sino, cabe añadir, podría suponer frente a lo que proscribía la doctrina jurisprudencial citada por la recurrente una alteración en la naturaleza jurídica temporal, interina por vacante, de la actora. Su contratación temporal tuvo como objeto cubrir plazas pendientes de selección o promoción, naturaleza que podría verse afectada de permitir su participación en un proceso de promoción interna al que en aplicación del art 20.3 del convenio pueden concurrir los trabajadores de cualquier grupo profesional o nivel de clasificación de poseer la titulación o capacidad exigidas en las bases, exigiendo su condición de fijos de forma objetiva y razonable en su diferenciación respecto del personal no fijo precisamente para evitar una posible alteración en la contratación temporal interina por vacante como acontece en la actora, de pasar a ocupar por promoción profesional interna una plaza en nivel profesional distinto respecto y que no justificara contratación como interina.

De la doctrina jurisprudencial alegada en recurso únicamente tendría cierta aplicación en autos la STS de 2 de abril de 2018, recurso 27/2017, citada en la sentencia de nuestra Sala de 17 de octubre de 2023, recurso 2491/2023; en ella dijimos: *"TERCER.- En el següent motiu de recurs es denuncia infracció de l' article 14 de la Constitució Espanyola i article 21.1 del Conveni de AENA. Sosté la demandada que en el cas examinat no ha existit vulneració del dret a la igualtat i a la no discriminació. No podem compartir els seus arguments tota vegada que entenem que la diversitat de tracte està en aquest cas injustificada no essent el simple fet de que estigui admesa al conveni col·lectiu causa suficient per a descartar la discriminació, que la empresa demandada, a més de caràcter públic, no encerta a justificar amb causes objectives i de entitat suficient per a sostenir la diversitat de tracte. En aquest sentit la jurisprudència del Tribunal Suprem ens orienta en aquest sentit. Així la sentència del Ple de la Sala Quarta de 2 de abril de 2018 (352/2018, RC 27/2017) en la qual es contempla una qüestió anàloga i també referida a una Entitat del sector públic argumenta que "La figura del indefinido no fijo tiende a alejarse de la interinidad por vacante y a aproximarse hacia la del trabajador fijo, sin perjuicio de que la plaza que ocupe (al margen del reflejo que ello posea en la RPT) deba ser objeto de amortización (previo cumplimiento de los trámites del despido objetivo o colectivo) o de convocatoria (abocando, en su caso, a la extinción indemnizada del contrato)....*



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: F2W0VHU0VSUJ6ZO3ETWAZ3OG72WT3T4	
Data i hora 25/09/2025 13:43	Signat per Gómez Esteban, Jesús; Illan Teba, Amparo; Serna Calvo, Mar;		





La Directiva 1999/70, sobre empleos de duración determinada, garantiza la no discriminación entre los trabajadores de duración determinada y los fijos comparables, entendiendo por los primeros aquellos cuya vinculación profesional incorpora una finalización determinada por condiciones objetivas (fecha, realización obra o servicio, hecho o acontecimiento). La equiparación de derechos se edifica desde la dicotomía conceptual apuntada; desde tal perspectiva se comprende que a quienes son indefinidos no fijos se les considere como temporales, puesto que de ese modo se permite el contraste (con quien sea comparable) y queda garantizada la equiparación de derechos.

Por tanto, afirmar que la transformación o el cambio de denominación no puede afectar a sus garantías como trabajadores temporales (por ejemplo, ATJUE de 11 de diciembre de 2014, C-86/14, León Medialdea) en modo alguno significa que deban ser tratados (in peius) como los trabajadores temporales, sino, por el contrario, que también a ellos se les debe extender la regla de equiparación de derechos en todo aquello que sea posible.

B) El artículo 15.6 ET equipara los "derechos" de ambos colectivos, salvo en materia de extinción contractual, materia ajena a este conflicto.

Con menor intensidad, la Directiva 1999/70 preconiza la igualdad en las "condiciones de trabajo". Entre éstas aparecen, por ejemplo, las que afectan al salario o a las funciones (STJUE de 11 de noviembre de 2015, C-422/14, Pujante Rivera) y a la promoción interna (STJUE de 8 de septiembre de 2011, C-177/10, Rosado).

Por lo tanto, la no discriminación entre indefinidos no fijos y fijos es el punto de partida para abordar la cuestión.

C) No resulta compatible con el artículo 14 CE un tratamiento -ya sea general o específico en relación con ámbitos concretos de las condiciones de trabajo- que "configure a los trabajadores temporales como colectivo en una posición de segundo orden en relación con los trabajadores con contratos de duración indefinida" (STC 104/2004 , de 28 de junio, FJ 6). Así, no es dable identificar a estos últimos como los que tienen un "estatuto de trabajador pleno" en la empresa, en contraposición a los primeros, entendidos como aquellos que poseen un "estatuto más limitado o incompleto", siendo claro que "tanto unos como otros gozan de la fijeza que se deriva de las estipulaciones de su contrato de trabajo respecto de su duración y de las disposiciones legales que regulan sus causas de extinción, y que tanto unos como otros pertenecen durante la vigencia de su contrato a la plantilla de la empresa para la que prestan sus servicios, sin que resulte admisible ninguna diferencia de tratamiento que no esté justificada por razones objetivas" (STC 104/2004 , de 28 de junio, FJ 6).



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar:
<https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html>

Codi Segur de Verificació:
F2W0VHU0VSUJ6ZO3ETWAZ3OG72WT3T4

Data i hora
25/09/2025
13:43

Signat per Gómez Esteban, Jesús; Illán Teba, Amparo; Serna Calvo, Mar;





En otras palabras, la modalidad de la adscripción temporal o fija a la empresa no puede, por sí misma, justificar el distinto tratamiento de esos dos grupos de trabajadores, ya que su impacto o resultado destruye la proporcionalidad derivada de la duración de los respectivos contratos, y haría de peor condición artificiosamente a quienes ya lo son por la temporalidad de su empleo (STC 177/1993 , de 31 de mayo, FJ 3). En suma, cualquier excepción al criterio de igualación expuesto, entre los trabajadores con contratos de duración determinada y los trabajadores fijos comparables, debe estar fundada en razones objetivas.

D) Uno de los derechos básicos de todo trabajador es el de su promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad (art. 4.2.b ET)...

G) La solución que abrazamos en modo alguno ignora las exigencias constitucionales (y legales) de acceso a los empleos públicos. De ahí las cautelas que hemos venido introduciendo sobre imposibilidad de que la promoción interna se convierta en un modo de eliminar la sujeción del vínculo laboral a término. De ahí también que reafirmemos la necesidad (auténtica obligación) de que el empleador proceda, cuanto antes, a la amortización o convocatoria pública de las plazas desempeñadas por este tipo de trabajadores.

El propio Tribunal Constitucional admite que quienes desempeñan una plaza en régimen de interinidad pueda permutarla, para así favorecer la conciliación de la vida familiar, incluso contra la previsión expresa del convenio colectivo (STC 149/2017 de 18 diciembre). Primero, porque así se favorece la efectividad de un principio constitucional (art. 39.3 CE: asistencia y cuidado de los padres a sus hijos). Segundo porque la temporalidad no puede constituir un factor de discriminación. Tercero, porque el cambio de los puestos no supone variación alguna en cuanto a la calificación jurídica de los contratos.

Tal doctrina, con mayor razón puede operar en casos como el presente, donde el convenio colectivo alude genéricamente a los trabajadores, porque: 1º) Se trata de favorecer el ejercicio de un auténtico derecho constitucional (art. 35.1 CE: la promoción a través del trabajo). 2º) Estamos ante personas que poseen una situación más consolidada que el resto de empleados temporales y que incluso pueden estar "flotantes", sin adscripción a puesto concreto. 3º) La sentencia de instancia y nuestras consideraciones también insisten en que la promoción profesional, aunque comporte cambio de destino funcional, no altera la naturaleza del contrato de trabajo.

Además, la citada STC 149/2017 de 18 diciembre sale al paso de la argumentación conforme a la cual el personal interino por vacante, por definición, ocupa una plaza vacante, sin que pueda pretender ocupar otra plaza que no sea la identificada en el contrato", sino que la concesión de la permuta supondría una irregularidad



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: F2W0VHUOV5UJ6ZO3ETWAZ3OG72WT3T4	
Data i hora 25/09/2025 13:43	Signat per Gómez Esteban, Jesús; Illán Teba, Amparo; Serna Calvo, Mar;		





reglamentaria en la medida que se permitiría ocupar a un "temporal" una plaza distinta a la determinada en el contrato de interinidad, impidiendo a un "fijo" la cobertura de la vacante generada. Una argumentación similar a la desarrollada por el Ministerio Fiscal y la Agencia recurrente...

Cuanto llevamos expuesto aboca a la desestimación del recurso y a la confirmación de la sentencia recurrida. Interesa recordar que en ella se advierte que la condición de quien pueda participar en esas convocatorias no se verá alterada en caso de obtener éxito. Se trata de una reflexión importante. De este modo, si en algún concreto caso la obtención de la plaza pretendida comportase la transformación del vínculo indefinido no fijo en otro dotado de fijeza habría que rechazarla. Pero ni tal supuesto ha quedado acreditado, ni un conflicto colectivo parece el marco adecuado para plantear supuestos específicos.

Asimismo, aunque no trasciendan al fallo, debe advertirse sobre las importantes cautelas que en fundamentos precedentes hemos incorporado para evitar que por esta vía se alcancen resultados indebidos. La promoción profesional reclamada ha de reconocerse pero solo cuando su consecución se considere posible sin alterar la naturaleza (indefinida no fija) de la relación laboral, lo que requiere un análisis individualizado...".

En autos, más allá de que la recurrente no ostenta la condición reconocida de INFija, procede aplicar la doctrina de la posterior STS de 29 de abril de 2024, recurso 4962/2022 alegada por la recurrida; en ella casando la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 23 de septiembre de 2022, recurso 2226/2021 y en supuesto de traslado el TS señaló: ***"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



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: F2W0VHU0VSUJ6ZO3ETWAZ3OG72WT3T4	
Data i hora 25/09/2025 13:43		Signat per Gómez Esteban, Jesús; Illán Teba, Amparo; Serna Calvo, Mar;	





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



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: F2WOVHUOVSUJ6ZO3ETWAZ3OG72WT3T4	
Data i hora 25/09/2025 13:43	Signat per Gómez Esteban, Jesús; Illán Teba, Amparo; Serna Calvo, Mar;		





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



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: F2WOVHUOVUSJ6ZO3ETWAZ3OG72WT3T4	
Data i hora 25/09/2025 13:43	Signat per Gómez Esteban, Jesús; Illán Teba, Amparo; Serna Calvo, Mar;		





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



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: F2WOVHUOVUSJ6ZO3ETWAZ3OG72WT3T4	
Data i hora 25/09/2025 13:43	Signat per Gómez Esteban, Jesús; Illán Teba, Amparo; Serna Calvo, Mar;		





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”.

En autos tanto la previsión convencional como el reglamento y bases de la convocatoria de promoción interna expresamente circunscriben la participación al personal fijo, no al temporal como la recurrente; si bien nos encontramos en un supuesto de promoción interna y no de traslado, la actora carece de la naturaleza reconocida de INFija, siendo lo más relevante como destaca la doctrina indicada que el proceso de promoción interna reservado al personal fijo se circunscribe en un contexto de estabilización de plazas temporales en la empresa demandada (del sector público) al que puede, como hizo, la actora concurrir a los efectos de participar en el correspondiente concurso-oposición respetando los principios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad que constitucionalmente caracterizan el empleo público.

La demanda pretende justificar la vulneración del DF a la igualdad-no discriminación en el mero hecho de no permitir la participación de la actora, trabajadora temporal, en la convocatoria de promoción interna sin circunscribir dicha participación a las plazas que no supongan una alteración de la naturaleza y justificación de su contratación temporal como interina por vacante, pudiendo acceder mediante la promoción interna a plazas en las que la necesidad de personal en el sector público no exista soslayando, con ello, la necesaria participación en el concurso-oposición a convocar para la cobertura mediante estabilización de las plazas resultantes vacantes tras la convocatoria de promoción interna reservada al personal fijo de la empresa.

Por los argumentos anteriores procede desestimar la censura jurídica formalizada por la recurrente, confirmando la sentencia de instancia con arreglo a los mismos.

QUINTO.- Respecto de la condena en costas y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 235 de la LRJS, no procede su imposición en autos.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por D^a Marta Vilella Serena frente a la sentencia dictada en fecha 19 de septiembre de 2024 por el Juzgado de lo Social 26 de Barcelona en los autos 343/2024, debemos confirmar y confirmamos dicha sentencia en todos sus pronunciamientos.

Sin costas.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: F2W0VHU0VSUJ6ZO3ETWAZ3OG72WT3T4	
Data i hora 25/09/2025 13:43	Signat per Gómez Esteban, Jesús; Illan Teba, Amparo; Serna Calvo, Mar;		





Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia se devolverán los autos al Juzgado de instancia para su debida ejecución.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. El recurso se preparará en esta Sala dentro de los diez días siguientes a la notificación mediante escrito con la firma de Letrado debiendo reunir los requisitos establecidos en el Artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, depositará al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, cuenta N° 0937 0000 66, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER, cuenta N° 0937 0000 80, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Podrá sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento.

Para el caso que el depósito o la consignación no se realicen de forma presencial, sino mediante transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, en dichas operaciones deberán constar los siguientes datos:

La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma es IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: F2WOVHUOVUSJ6ZO3ETWAZ3OG72WT3T4	
Data i hora 25/09/2025 13:43	Signat per Gómez Esteban, Jesús; Illan Teba, Amparo; Serna Calvo, Mar;		





Como “beneficiario” deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo “observaciones o concepto de la transferencia” se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

Lo acordamos y firmamos.

Los Magistrados /as:

Puede consultar el estado de su expediente en el área privada de sejudicial.gencat.cat

Los interesados quedan informados de que sus datos personales han sido incorporados al fichero de asuntos de esta Oficina Judicial, donde se conservarán con carácter de confidencial, bajo la salvaguarda y responsabilidad de la misma, dónde serán tratados con la máxima diligencia.

Quedan informados de que los datos contenidos en estos documentos son reservados o confidenciales y que el tratamiento que pueda hacerse de los mismos, queda sometido a la legalidad vigente.

Los datos personales que las partes conozcan a través del proceso deberán ser tratados por éstas de conformidad con la normativa general de protección de datos. Esta obligación incumbe a los profesionales que representan y asisten a las partes, así como a cualquier otro que intervenga en el procedimiento.

El uso ilegítimo de los mismos, podrá dar lugar a las responsabilidades establecidas legalmente.

En relación con el tratamiento de datos con fines jurisdiccionales, los derechos de información, acceso, rectificación, supresión, oposición y limitación se tramitarán conforme a las normas que resulten de aplicación en el proceso en que los datos fueron recabados. Estos derechos deberán ejercitarse ante el órgano judicial u oficina judicial en el que se tramita el procedimiento, y las peticiones deberán resolverse por quien tenga la competencia atribuida en la normativa orgánica y procesal.

Todo ello conforme a lo previsto en el Reglamento EU 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, en la Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y en el Capítulo I Bis, del Título III del Libro III de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: F2W0VHUOV5UJ6ZO3ETWAZ3OG72WT3T4	
Data i hora 25/09/2025 13:43	Signat per Gómez Esteban, Jesús; Illan Teba, Amparo; Serna Calvo, Mar;		

