

Indefinido, pero No Fijo. STS de 30 de mayo de 2007

Autor: M^a Esperanza Serrano Ferrer

Fecha 28/03/08

La Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 30 de Mayo de 2007 incide en la problemática derivada de la diferenciación entre contrato fijo y contrato indefinido en las Administraciones Públicas, diferenciación compleja cuando el acceso a una u otra modalidad de contratación deviene de la conversión por sanción de contratos temporales fraudulentamente concertados. En este caso la contratación se realizaba año tras año, de manera habitual y permanente. La sentencia, sin apartarse de la posición ya consolidada en la doctrina de nuestro TS, reitera una vez más la posibilidad de adquirir la condición de trabajador indefinido, nunca de fijo, mediante este particular mecanismo de acceso al empleo estable en la Administración Pública. No se puede atribuir la pretendida fijeza en plantilla con una adscripción definitiva del puesto de trabajo, sino que, por el contrario, hay que adoptar las medidas necesarias para la provisión regular del mismo. Se hace especial referencia a la problemática que se genera y concreta en relación con las subvenciones concedidas a las Entidades Locales por los Servicios Públicos de Empleo Estatal o de la Comunidad Autónoma respectiva para la contratación de trabajadores y realización de diferentes obras o prestación de servicios.

Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales, y se clasifican en: Funcionarios de carrera, Funcionarios interinos, Personal laboral y Personal eventual (art. 8 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público). Entendiendo por supuesto comprendida, dentro del concepto de Administración Pública, a la Administración Local (art 2 de la Ley 7/07).

El [artículo 89 de la LBRL](#) prevé que el personal al servicio de las Entidades Locales estará integrado por funcionarios de carrera, contratados en régimen de Derecho laboral, y personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial.

El personal laboral es el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos del Estatuto Básico del Empleado Público que se declaren aplicables por el mismo.

El personal laboral, como nos recuerda Entrena Cuesta, «deberá constituir siempre una excepción a la aplicación del régimen estatutario y contraerse a trabajos técnicos, muy especializados y manuales, a través de los que no ejerza funciones de soberanía».

La Constitución Española en el [artículo 23.2](#) establece que el acceso a las funciones y cargos públicos debe hacerse en condiciones de igualdad, siendo una manifestación específica del derecho más general a la igualdad jurídica que contempla el [artículo 14 de la CE](#) (SSTC [27/1991](#) y [293/1993](#)). A su vez, el [artículo 103.3 de la CE](#) recoge expresamente los principios de mérito y la capacidad. La selección de este personal laboral se regirá por lo establecido en el [artículo 103](#) de la LBRL. El art. 61.7 de la Ley 7/07 dispone que los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, o concurso de valoración de méritos.

El [artículo 91.2 de la LBRL](#) dispone que la selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública. El [artículo 134.2 del TRRL](#) añade que serán aplicables las normas del mismo, y las que dicte el Estado en uso de las autorizaciones contenidas en los [artículos 98.1](#) y [100.2 de la LBRL](#), y que en lo no previsto en ellas la reglamentación que para el ingreso en la función pública establezca la respectiva Comunidad Autónoma, y supletoriamente el Real Decreto 223/1984, de 19 de diciembre, referencia que debe entenderse hecha hoy al [Real Decreto 364/1995](#), de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado (STS de 18 de abril de 1995, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 11 de junio de 2002).

Como consecuencia de las irregularidades que se hayan podido producir en la selección del personal laboral, llegamos a la distinción entre el carácter indefinido del contrato y la fijeza en la plantilla, ya que si bien dicho carácter indefinido implica el no sometimiento, directa o indirectamente a un término, ello no supone que en el ámbito de la Administración Pública el trabajador consolide una condición de fijeza en plantilla que no sería compatible con las Normas legales de selección de personal fijo, ya que dicha Administración está obligada a adoptar las medidas necesarias para la provisión regular del mismo y, producida esa provisión en la forma legalmente procedente, existirá una causa lícita para extinguir el contrato, que no puede entenderse como un despido (SSTS de [26 de enero de 1999](#); [30 de marzo de 1999](#); [5 de julio de 1999](#) y [10 de noviembre de 1999](#)).

Como jurisprudencia reciente traemos a lectura la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 30 de Mayo de 2007 que incide en la problemática derivada de la diferenciación entre contrato fijo y contrato indefinido en las Administraciones Públicas, diferenciación compleja cuando el acceso a una u otra modalidad de contratación deviene de la conversión por sanción de contratos temporales fraudulentamente concertados. En este caso la contratación se realizaba año tras año, de manera habitual y permanente. La sentencia, sin apartarse de la posición ya consolidada en la doctrina de nuestro TS, reitera una vez más la posibilidad de adquirir la condición de trabajador indefinido, nunca de fijo, mediante este particular mecanismo de acceso al empleo estable en la Administración Pública:

“El Juzgado de lo Social dictó sentencia en la que se declararon probados los siguientes hechos: "1) Que el actor viene prestando servicios por cuenta del INE desde 2.003, con la categoría profesional de Técnico de Administración 2) Que la relación laboral existente entre las partes se ha formalizado mediante la suscripción de contratos de

trabajo para obra o servicio determinado relacionados con la Encuestas Estructurales de Recogida Centralizada de Datos, la celebración de las Elecciones Generales y Autonómicas al Parlamento de Andalucía, la realización de la Encuesta Anual de Servicios del INE, realización de las Encuestas Anual de Productos y Anual Industrial del INE... 3) Que las encuestas que habitualmente realiza el INE se centralizan en una Unidad Administrativa denominada "Encuestas Estructurales de Recogida Centralizada de Datos", en la que se integró el actor. 4) Que conforme al Plan Estadístico Nacional, el INE viene realizando año tras año, de manera habitual y permanente, las llamadas "Encuestas Estructurales", que comprende, entre otras, la Encuesta Anual de Servicios, como también las Encuesta de Productos y la Encuesta Industrial de Empresas, todas las cuales las ha venido realizando cada año, con personal fijo de plantilla y contratando también personal laboral temporal por insuficiencia de la plantilla..." En dicha sentencia del Juzgado de lo Social estimó la demanda contra el INE y declaró indefinida la relación laboral que une a las partes desde 2003".

Esta sentencia fue recurrida en suplicación en nombre y representación del INE ante el TSJ de Madrid, que dictó sentencia desestimando el recurso de suplicación interpuesto y confirmó la sentencia de instancia.

En nombre y representación del INE se formalizó recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que se denuncia infracción del artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores en relación con los artículos 1.a), 2 y 8.1.a) del Real Decreto 2720/1998 de 18 de Diciembre y con el artículo 1255 del Código Civil. Como sentencia contradictoria con la recurrida se aporta la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Madrid de fecha 6 de junio de 2005: En esta Sentencia también se trataba de una trabajadora, por cuenta del INE que había celebrado distintos contratos temporales y en ella se confirmó la desestimación de la demanda sobre declaración del carácter indefinido de la relación laboral. Considera el tribunal que concurre entre ambas resoluciones la igualdad sustancial de hechos, fundamentos y pretensiones.

El INE alega la infracción del artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores en relación con los artículos 1.a), 2 y 8.1.a) del Real Decreto 2720/1998 de 18 de Diciembre y con el artículo 1255 del Código Civil. La cuestión que se plantea (celebración por los trabajadores del INE de sucesivos contratos temporales cuyo objeto es la realización de Encuestas Estructurales en sus diversas modalidades, y posterior despido por finalización de la obra o servicio), ha sido abordada por esta Sala en diversas resoluciones, pudiendo citar a título de ejemplo la sentencia del Tribunal Supremo de 5 de julio de 1999 y la de 21 de diciembre de 2006 con remisión a la citada en primer lugar.

La sentencia de 5 de julio de 1999 al resolver acerca de la verdadera naturaleza de la contratación de quienes fueron dedicados a la cíclica tarea encuestadora, se pronuncia en los siguientes términos: "2. Los criterios de delimitación entre el trabajo eventual y el fijo discontinuo han sido ya concretados por esta Sala. La sentencia de 26-5-97, entre otras, señala que "cuando el conflicto consiste en determinar si la necesidad de trabajo puede atenderse mediante un contrato temporal, eventual o de obra, o debe serlo mediante un contrato indefinido de carácter discontinuo lo que prima es la reiteración de esa necesidad en el tiempo, aunque lo sea por periodos limitados". Será posible pues la contratación temporal, ya sea eventual o por obra o servicio determinado, cuando esta se

realice para atender a circunstancias excepcionales u ocasionales, es decir "cuando la necesidad de trabajo es, en principio, imprevisible y queda fuera de cualquier ciclo de reiteración regular". Por el contrario "existe un contrato fijo de carácter discontinuo cuando se produce una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, o lo que es igual, en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad". Y la de 25-3-98 ha recordado que "la condición de trabajador fijo discontinuo configurada hoy como modalidad de contratación a tiempo parcial, a tenor de lo dispuesto en el art. 12.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores de 1.995 – responde a las necesidades normales y permanentes de la empresa – de ahí la condición de fijeza – que se presentan por lo regular de forma cíclica o periódica, y que no alcanzan la totalidad de lo jornada anual".

En relación con las Administraciones Publicas contratantes es doctrina constante de esta Sala, recogida, entre otras, en las sentencias de 20-1-98, 19-1-99, 3-2-99 y 25-3-99 y las que en ellas se citan que:

A) Las normas sobre provisión de puestos de trabajo en las Administraciones Públicas determinan que éstas tienen una posición especial en materia de contratación laboral; y en consecuencia las meras irregularidades formales de los contratos temporales, no pueden dar lugar a la adquisición de la fijeza, pues con ello se vulnerarían las normas de derecho necesario sobre la limitación de los puestos de trabajo en régimen laboral y la reserva general a favor de la cobertura funcionarial, así como las reglas imperativas que garantizan que la selección debe someterse a los principios de igualdad, mérito y publicidad en el acceso al empleo público". En concreto, el error iuris sobre la causa justificativa del contrato de duración determinada, que se ajusta a la situación objetiva, no ha lugar, según jurisprudencia reiterada, a la calificación de fraude de ley como señalan, entre otras las sentencias del 4 de julio de 1994; 2 de noviembre de 1994; 17 y 18 de mayo de 1995, y 10 de octubre de 1995.

B) Lo anterior no supone que las Administraciones Públicas queden exentas de someterse a la legislación laboral cuando, actuando como empresarios (artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores), celebren y queden vinculadas con sus trabajadores por medio del contrato de trabajo, que habrá de regirse en su nacimiento y en su desarrollo ajustadamente a la normativa laboral que le sea aplicable según las circunstancias concurrentes en cada caso. Así lo impone el artículo 35.1 del Real decreto 364/95 de 10 de Marzo, Reglamento General de Ingreso del personal al Servicio de la Administración General del Estado y es que negar tal sometimiento, iría en contra del claro mandato del artículo 9.1 de la Constitución, que sujeta, no sólo a los ciudadanos, sino también a los poderes públicos, a la propia Constitución y al resto del ordenamiento jurídico. En definitiva, que no es posible para las Administraciones Publicas eludir el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y las demás normas reguladoras del contrato de trabajo temporal y sus limitaciones como fuentes reguladoras y generadoras de derechos y obligaciones.

C) Por tal razón, solo los incumplimientos especialmente cualificados de las normas laborales de contratación temporal pueden determinar el reconocimiento como indefinida de una relación laboral. "El efecto de inefectividad o nulidad de los pactos únicamente podría producirse – lo señala así la sentencia de 20-4-98 – por la existencia de un fraude de ley como conducta intencional de utilización desviada de una norma del ordenamiento jurídico para la cobertura de un resultado antijurídico, que no debe ser

confundido con la mera infracción o incumplimiento de una norma, o una posible elección errónea del tipo contractual que corresponde a un determinado propósito negocial".

D) Ello no supone – como añade la sentencia de 20 de enero de 1.998 – "que el trabajador consolide, sin superar los procedimientos de selección, una condición de fijeza en plantilla que no sería compatible con las normas legales sobre selección de personal fijo en las Administraciones Públicas", ya que en virtud de estas normas el organismo afectado no puede atribuir la pretendida fijeza en plantilla con una adscripción definitiva del puesto de trabajo, sino que, por el contrario, está obligado a adoptar las medidas necesarias para la provisión regular del mismo – lo que en el caso de discontinuos contratados con la plantilla completa, como ocurre en este caso se reconducen a la posibilidad de acordar su ampliación – y, producida esa provisión en la forma legalmente procedente, existirá una causa lícita para extinguir el contrato.

En el caso de la sentencia recurrida es evidente que la actividad de los actores no encuentra acomodo real en el contrato eventual por acumulación de tareas que le ha servido de cobertura formal, pues no son contratados por razón de una necesidad de carácter imprevisible y sin reiteración en el tiempo. En todos los casos, su contratación ha tenido por finalidad cubrir una necesidad de trabajo de carácter cíclico o reiterado en el tiempo, dotado de plena homogeneidad y totalmente previsible... Se trata por consiguiente de una relación de naturaleza discontinua, como afirma la sentencia de contraste aplicando la doctrina correcta que debe ser mantenida en unificación, con la modalización que es obligada por el carácter público del empleador consistente en reconocer una relación no fija sino indefinida".

Mención aparte hay que hacer de las actuales medidas de Políticas Activas de Empleo que giran hoy día en torno a las subvenciones (a través del Servicio Público de Empleo Estatal o de la Comunidad Autónoma), concedidas a las Entidades Locales, para cubrir los costes laborales para la contratación, generalmente, en régimen temporal de personal laboral (o en su caso funcional) mediante contratos de trabajo de duración limitada. Y para su selección, con carácter general, se exige básicamente el realizar una Oferta Genérica de Empleo (STSJ de Castilla y León, Burgos de 24 diciembre de 1999, aunque algunos autores consideran que la utilización única y exclusivamente de la Oferta Genérica de Empleo, sin la Convocatoria Pública, es contraria a los principios constitucionales) y que los aspirantes reúnan una serie de requisitos, entre los que, como regla general, destaca estar desempleado (salvo excepciones). En ningún momento se recoge la necesidad de que estos procesos selectivos deban someterse a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad (artículos 14, 23.2 y 103.2 de la CE).

Las Bases Regulatorias de las Subvenciones, se remiten, en cuanto a la modalidad de Contratación Laboral, a la más adecuada de conformidad con el objeto de la actividad a desarrollar, teniendo en cuenta que para considerar un contrato como temporal no se puede atender única y exclusivamente la subvención que se ha otorgado (STS de 21 marzo 2002).

La posibilidad de que a la hora de contratar temporalmente por parte de las Administraciones Públicas se produzcan irregularidades y como consecuencia del artículo 15.3 del ET se consolide la relación laboral en indefinida (que no en fija) está resumida, de forma muy didáctica por la STSJ de Galicia (Sala de lo Social), de 8 marzo

2004: "...Las posibles irregularidades que afecten a la referida contratación de personal a su servicio no necesariamente determinan la atribución con carácter indefinido de un contrato de trabajo, no bastando con que concurra una simple inobservancia de alguna de las formalidades del contrato, del término o de los requisitos aplicables a las prórrogas, sino que es preciso que se incurra en un defecto esencial que lleve a hacer subsistir la relación laboral más allá del tiempo pactado. Y con carácter general interpretativo ha de tenerse en cuenta que el interés general y la previsión constitucional sobre la igualdad de los ciudadanos en el acceso a la función pública (arts. 14 y 23 CE), han determinado que el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo no sean los únicos preceptos aplicables a la contratación laboral de las personas públicas y que muchas otras Leyes establezcan determinadas limitaciones sustantivas y de procedimiento que vienen a establecer un auténtico régimen especial de contratación laboral cuando el empleador es una Administración Pública; y estas disposiciones sitúan a las Administraciones Públicas en una posición especial en materia de contratación laboral, en la medida en que las irregularidades en las contrataciones o en las asignación de funciones no pueden dar lugar a consecuencias que vulneren reglas de derecho necesario sobre la limitación de los puestos de trabajo y la reserva funcional, de manera que ante la eventual existencia de una concurrencia conflictiva entre las normas laborales y las específicas que regulan la contratación de las Administraciones Públicas deben prevalecer éstas últimas, en atención a su carácter de normas especiales (SSTS 29-05-00, 08-02-00, 20-10-99, y 20-01-98). Remitimos también a la lectura de la STSJ de Canarias, Las Palma, de 24 enero de 2003.

La STSJ de Castilla-La Mancha de 3 de febrero de 2005, que enlaza con la doctrina del Tribunal Supremo, considera que no pueden confundirse las actividades permanentes con las actividades de prestación mínima del artículo 26.1 de la Ley de Bases de Régimen Local, pues las restantes actividades del municipio pueden ser también permanentes (STS de 2 de junio de 2000): "Conforme a todo lo expuesto con anterioridad, cabe concluir que el desarrollo de los Planes de Empleo anuales por parte del Ayuntamiento constituyen una actividad propia de la competencia de dicha entidad, y que se lleva a cabo de modo permanente e ininterrumpido, con independencia de que las partidas presupuestarias para su gestión tengan periodicidad anual; y ello no permite la contratación de trabajadores bajo la modalidad de contrato temporal para obra o servicio determinado para su ejecución; sino que dicha contratación debe ser por contrato de duración indefinida".

La Entidad Local asume un papel de beneficiario de estas subvenciones lo que implica que debe realizar todas las obligaciones que atañen a la misma o en caso contrario se produciría el reintegro total o parcial de las cuantías otorgadas, y en su caso la asunción de posible responsabilidad financiera o administrativa. Y en estos casos ¿Qué ocurre con la relación laboral, si la Entidad Local como consecuencia de un incumplimiento tiene que reintegrar la subvención?: lo que queda claro es que cuando el trabajador ha desempeñado no solo la actividad subvencionada, sino otro tipo de actividades, evidentemente el Ayuntamiento está tratando a ese personal como parte de la plantilla de la Entidad Local presumiéndose en este caso que el contrato es indefinido. Igual cabría decir si el incumplimiento se refiere a la contratación por cuanto no puede existir una identidad entre el objeto de la Subvención y la concreta contratación.

Para dar respuesta a todas las cuestiones que se suscitan ante semejantes afirmaciones acudimos de nuevo a la jurisprudencia:

La STS (Sala de lo Social), de 20 de enero de 1998 llega a la conclusión de que las Administraciones Públicas a la hora de contratar personal laboral temporal, siguiendo la normativa reguladora de la Función Pública debe someterse a los principios de igualdad, mérito y capacidad, si bien, entendiéndose que en caso de contratación temporal los procedimientos de selección pueden ser más flexibles. Esta Sentencia reitera la doctrina del Tribunal Supremo (24 de abril de 1990), que señaló la dificultad de integrar en estos procesos el derecho administrativo y el derecho laboral: "... El ordenamiento laboral parte en este punto de la defensa de la estabilidad del empleo frente a las actuaciones que, prevaliéndose de una posición de debilidad contractual del trabajador, tratan de imponer una temporalidad no justificada. El ordenamiento administrativo consagra unos procedimientos de selección que garantizan la igualdad de los ciudadanos en el acceso a los puestos de trabajo del sector público y que, al objetivar el reclutamiento a través de la aplicación de criterios de mérito y capacidad, son también una garantía para la eficacia de la actuación de la Administración Pública al servicio de los intereses generales..."

La STSJ de Murcia de 2 de julio de 2001 realiza un minucioso estudio de la diferente doctrina del Tribunal Supremo en esta materia. No obstante, todavía algunas Salas de TSJ ponen en entredicho lo expuesto, así la STSJ de Castilla-La Mancha de 7 julio de 2003, considera implícitamente que debido a las peculiaridades de esta relación laboral, es ajustado a derecho una selección sin el desarrollo de pruebas públicas bajo los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad, realizando una diferenciación con el resto del personal que realiza tareas en la Entidad Local, entendiéndose que en este caso la relación laboral con el Ayuntamiento es quasi sustitutiva de la prestación por desempleo, reconociendo que el proceso de selección es excluyente.

Por el contrario frente a esa postura la STSJ de Castilla-La Mancha de 14 julio de 2003, considera que: "... A juicio de la Sala sin embargo estamos ante un procedimiento de selección de personal laboral al servicio de una Entidad Local en el que el hecho de que la misma se produzca en el marco de la actuación de fomento del desarrollo local e impulso de los proyectos de creación de empleo mediante la concesión de subvenciones y ayudas por el INEM... no puede modificar la necesidad de ajustar la selección de ese personal a los principios constitucionales establecidos en relación con todo el personal público por los artículos 23.2 y 103. 3 de la CE por lo que resulta obligado efectuar dicha selección mediante convocatoria pública ajustada a los principios de igualdad, mérito y capacidad, tal y como predica para la Administración local el artículo 91.2 de la LBRL, que no permite introducir excepción para el personal laboral y tampoco para el personal no permanente, como es el caso, si bien es evidente que los procedimientos deben ajustarse a las características de este personal, sin que deban seguirse automáticamente los mismos sistemas que en el caso del personal laboral de carácter permanente".

En cuanto a que la contratación vaya encaminada a facilitar la integración de ciertos colectivos que se encuentran en dificultades de integración social y/o laboral, algunas Salas de lo Contencioso-administrativo de Tribunales Superiores de Justicia han tratado la posibilidad de incorporar como requisito previo de admisión la condición de desempleado considerando que no atenta contra los derechos fundamentales recogidos en los artículos 14 y 23.2 de la Constitución Española (STSJ de Madrid de 21 julio de

2004, STSJ de Galicia de 31 de mayo de 2000 y STSJ del País Vasco de 13 de julio de 2001).

En relación con la publicación de la Convocatoria Pública, que deberá reunir los requisitos y el contenido establecidos con carácter general en el artículo 16 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, al tratarse de personal temporal bastará la inserción en el Tablón de Anuncios de la Entidad Local en virtud de lo establecido para la Administración del Estado en la Circular de 27 de marzo de 1987, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas (STSJ de la Comunidad Valenciana de 24 de marzo de 2001).

Acerca de M^a Esperanza Serrano Ferrer

M^a Esperanza Serrano Ferrer es Licenciada en Derecho por la Universidad de Zaragoza en el año 1995 y Secretaria-Interventora de Administración Local desde 2002. Ha prestado servicios en el Ayuntamiento de Torrente de Cinca (Huesca) y en la actualidad desarrolla sus funciones en el Ayuntamiento de Villanueva de Gállego (Zaragoza). Está especializada en Derecho Local de Aragón.

- *Sofía Ortiz Gonzalez dice: (25/09/2010)*

Esta claro que la jurisprudencia del TS en esta materia es coherente con la realidad actual, en la que las AAPP son empleadoras, pero no pueden ser comparadas con una empresa privada. (Para Celia y Candelas: indefinido en la AAPP: es un concepto creado jurisprudencialmente específico para las AAPP, que consiste en que las STS condenan a la AAPP a que los contratos temporales celebrados en fraude de ley sean reconvertidos en “indefinidos”, pero esto no equivale a “fijo”, pues no es de recibo que un trabajador temporal se convierta en “inamovible” solo porque la AAPP actuó de modo fraudulento. Así, el fijo en la AAPP podría considerarse inamovible, y el indefinido no). Espero haberlo entendido y haberme explicado bien!!

- *DESPACHO JURIDICO BARQUILLO N°22 MADRID dice: (10/05/2012)*

Estimada Compañera:

Compartimos en parte tu estudio ya que hay salvedades a los efectos de conseguir la fijeza en la Administración central y en distintas Administraciones Autómicas, tenemos sentencias recientes sustanciadas por este despacho que a empleados públicos les hemos conseguido la fijeza, telf 91 532 2104 atn Pedro.