

# GUÍA DE FIXEZA NO CONSORCIO GALEGO DE SERVIZOS DE IGUALDADE E BENESTAR



CONSORCIO GALEGO DE  
SERVIZOS DE  
IGUALDADE E BENESTAR



**CONSORCIO GALEGO DE  
SERVIZOS DE  
IGUALDADE E BENESTAR**

# Guía fixeza

A temporalidade é, desde a súa posta en andamento, o grande problema que afecta ao traballo no Consorcio Galego de Servizos de Igualdade e Benestar.

É de resaltar que esta temporalidade non é producida por especiais necesidades do Consorcio, senón que deriva da mala praxe da Administración, que decidiu optar desde o inicio por modalidades de contratación ilícitas e fraudulentas para case a totalidade do persoal. Estas prácticas ilícitas están moi xeneralizadas e esténdense a todas as administracións, polo que o caso do Consorcio non é único nin especial, pero si que é certo que o alcance tan xeneralizado (por riba do 80% do persoal) si que é algo excepcional. É por iso que desde a CNT se ten considerado a reclamación da fixeza como un obxectivo estratéxico e prioritario para o persoal do Consorcio.

Con todo, a forma de fraude practicada pola Xerencia do Consorcio na contratación do persoal non é única, e polo tanto existen distintas posibilidades para que o persoal temporal poida reclamar a fixeza do seu posto de traballo baseándose na fraude de lei na contratación e no abuso de temporalidade.

A xurisprudencia está variando rapidamente e son determinantes na consecución da fixeza factores como: o acceso por proceso selectivo ou por listas, a subrogación...

Nesta guía, expóñense as liñas de traballo e recomendacións da CNT para a reclamación da fixeza segundo o tipo de persoal e a forma de acceso ao posto.

**Dentro do persoal laboral temporal hai distintas casuísticas que determinan o xeito de elaborar a reclamación e as consideracións a ter en conta, sendo a forma de acceso ao posto de traballo actual a que determine a motivación e posibilidades de éxito da demanda.**

# Acceso por proceso selectivo

Unha grande parte do persoal do Consorcio accedeu ao seu posto de traballo ao superar os procesos selectivos correspondentes. Estes procesos deron lugar á súa contratación como persoal temporal, mediante a formalización de contratos eventuais ou por obra e servizo. En moitos casos estes contratos temporais foron convertidos en indefinidos pola Inspección de traballo ou pola propia Xerencia a petición das persoas interesadas.

Sen embargo, todo o persoal que accedera ao seu posto de traballo actual mediante un **proceso selectivo de conformidade coa normativa vixente** pode acadar acceso á condición de persoal laboral fixo, **con independencia de que o posto se cualifique como temporal nas bases**.

A pioneira sentenza do GES de A Guarda gañada pola CNT en xuño 2018 pronunciábase a favor do carácter fixo da relación laboral en relación á demanda pola contratación fraudulenta realizada polo Concello dos traballadores do GES (Grupo de Emerxencias Supramunicipal), onde esta administración, tendo convocado un concurso-oposición para 9 postos de traballo como traballadores de emerxencias do GES. Esta sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia confirmaba a fixeza dos traballadores demandantes do GES de A Guarda, e condenaba ao Concello a transformar os seus contratos temporais en fixos. A sentenza acredita que “os postos son de carácter estrutural e non pode sustentarse a suposta temporalidade” e que “a contratación fraudulenta dos actores debe levar á declaración da súa fixeza habida conta de teren superado un concurso oposición conforme aos principios de igualdade, mérito e capacidade”.

**RECOMENDAMOS** demandar canto antes para reclamar a condición de persoal fixo por contar xa cun certo respaldo xurisprudencial. Esta doutrina é seguida por numerosos xulgados de instancia así como repetidas veces polo mesmo Tribunal Superior de Xustiza de Galicia e estase aplicando con éxito en diversas sentenzas.



# Fixeza para o persoal interino

Unha parte do persoal do Consorcio que non conseguiu praza nos procesos selectivos pero si que aprobou a totalidade ou parte das probas selectivas foi chamada posteriormente para a cobertura de vacantes, sendo contratada mediante contratos de interinidade coa fórmula “para cubrir temporalmente un posto de traballo vacante mentras non se cubra con carácter definitivo a través de un proceso selectivo” ou outra similar.

Neste caso denunciaríase a **irregularidade na cobertura tanto dunha praza vacante como dunha praza non vacante** que non sexa tal. Reclamaríase a conversión da relación administrativa en “**persoal público estable**” con independencia da denominación que se lle queira dar (esta denominación varía segundo a diferente xurisprudencia que se empregue).

Esta reclamación intentará conseguir a fixeza por ter superado un proceso selectivo, entendendo a confección de listas como concurso de méritos. Coordínanse os elementos constitucionais (diferentes aos de legalidade ordinaria) de igualdade, mérito e capacidade no acceso á función pública cos mecanismos de sanción do abuso do Tribunal de Xustiza da Unión Europea. Consideramos relevante facer fincapé no carácter de proceso selectivo que ten a confección de listas polas que se cubre unha praza vacante en situación de abuso. A situación de abuso ou fraude é unha condición. Non é a superación do proceso selectivo o que dá lugar á fixeza, senón que a fixeza debe ser a sanción ao abuso/fraude cando a persoa que o sofre ten superado un proceso selectivo que cumpra cos requisitos constitucionais de igualdade, mérito e capacidade.

O Tribunal de Xustiza da Unión Europea considera que a indemnización por despedimento improcedente é unha das medidas posibles que se poden tomar ante a situación de abuso da contratación temporal en fraude do persoal interino, medida posible xunto con outras, sendo o relevante que todas esas medidas deben ser interpretadas de conformidade coa normativa nacional, outorgando así un amplo marxe de discrecionalidade aos tribunais, sempre e cando a medida resulte disuasoria ante os actos de incumprimento da administración en materia de contratación.

A antedita sentenza do Tribunal de Xustiza da Unión Europea non estimou a fixeza automática, establecendo neste punto que os tribunais dos estados non poden ignorar as normas internas. Isto reafirma o desenvolvemento que desde CNT levamos facendo nestas demandas do persoal público desde o ano 2018 que teñen unha base sólida fundamentada na superación dun proceso selectivo e na interpretación de normas estatais e autonómicas, interpretando que a **confección de listas de contratación baremadas supón en si mesma un concurso de méritos e polo tanto é un proceso de selección válido para a adquisición da fixeza.**

**RECOMÉNDAMOS** para o persoal interino en situación irregular (tanto vacante como non vacante) denunciar canto antes dita situación irregular.



# Acceso por listas de contratación

En caso de ter accedido por listas de contratación ou algún outro medio que non dá lugar conforme a regulación ordinaria á condición de fixos, **solicítase a firmeza en relación aos principios constitucionais** (diferentes aos de legalidade ordinaria) de igualdade, mérito e capacidade no acceso á función pública cos mecanismos de sanción do abuso do Tribunal de Xustiza da Unión Europea. Consideramos relevante facer fincapé no carácter de proceso selectivo das listas polas que se cubre unha praza vacante en situación de abuso.

Non existe xurisprudencia clara respecto deste caso pero téntase reclamar a través dos principios constitucionais nunha situación de absoluta excepcionalidade no abuso da contratación temporal. Trátase de cohonestar a lexislación europea (Directiva 99/70/CE) que regula a necesidade de sanción en caso de abuso coa situación no Estado de abuso manifesto. A evolución xurídica neste caso dependerá de cuestións constitucionais máis que de lexislación europea, xa que, a diferenza do caso do persoal interino funcionario, si que se entende sanción ao abuso no caso dos laborais (aínda que isto resulta cuestionable, xa que os 20 días de salario por ano de servizo actuais son equivalentes ao cese do persoal laboral fixo por causas obxectivas, polo que se cumpre o principio de igualdade, pero no se establece sanción ao fraude).

**A cuestión a dilucidar estriba no feito de se esta sanción resulta adecuada despois de que durante anos se teña ocupado un posto despois de ter acreditado mérito e capacidade nun procedemento aberto** (listas de contratación) en relación ao principio de igualdade.

**RECOMENDAMOS** demandar para reclamar a condición de persoal fixo. En todo caso, denunciar a irregularidade da actual relación administrativa para o persoal que aínda non sexa persoal indefinido non fixo.



# Acceso por subrogación

Todo o persoal que fose traspasado por subrogación á administración pública desde calquera sociedade mercantil pública ou privada, fundación ou calquera outra modalidade empresarial, pode reclamar con moitas posibilidades a fixeza ou a indefinición equivalente (non se trataría en ningún caso da condición de indefinición non fixa).

A análise da sentenza Correia-Moreira ditada polo Tribunal de Xustiza da Unión Europea abre vías moi garantistas para adquirir a fixeza na Administración Pública, ou máis concreta e tecnicamente, a indefinición sen necesidade de acceso por proceso selectivo público nin posibilidade de cese por cobertura de praza, o que na práctica é equivalente á situación de fixeza, posto que para o persoal nesta situación so podería existir cese mediante un despedimento disciplinario ou obxectivo (dúas condicións que a día de hoxe tamén afectan ao persoal laboral fixo).

**RECOMENDAMOS** demandar canto antes para reclamar a condición de persoal fixo. A doutrina está consolidada na lexislación española e as demandas teñen razoables posibilidades de éxito.



# IMPORTANTE

- A información dada nesta guía é unha información xenérica que debe ser corroborada para cada caso cando se analice a documentación.
- A elaboración e presentación de reclamacións dependerá do estado actual das reclamacións e da casuística particular que teña a persoa afiliada. O gabinete sindical e xurídico da CNT analizará cada caso e determinará as accións concretas e o tipo de reclamacións que deben levarse a cabo sempre coa aceptación da persoa afiliada.
- En caso de cambios na lexislación revisaranse os casos para adaptar as demandas á nova xurisprudencia.
- O cese no posto pode implicar o pagamento dunha indemnización que debe reclamarse nos seguintes 20 días ao cese.





**A CNT é unha organización sindical independente (non vinculada a partidos políticos) e autoxestionaria (non recibimos subvencións de ningún tipo)** á que pode pertencer calquera persoa traballadora, sen importar as súas ideas políticas ou crenzas relixiosas.

A CNT é un sindicato diferente: a democracia directa é o noso sinal de identidade. **Todas as decisións tómanse en asemblea.** Non hai dirixentes e existe plena liberdade e igualdade no intercambio de ideas, opinións e iniciativas. A nosa táctica principal é a acción directa, é dicir, a solución dos conflitos polas persoas afectadas, sen intermediarios. Loitamos polo reparto do traballo e a riqueza, contra a desigualdade económica e social.

Creemos no deseño de estratexias como factor clave para desenvolver conflitos sindicais con éxito, e proporcionamos asesoría sindical e xurídica gratuítas para a afiliación.

**Na CNT practicamos un sindicalismo baseado na implantación real da nosa afiliación nas empresas a través de Seccións sindicais (non participamos nas eleccións sindicais nin nos comités de empresa).** Este modelo organizativo respecta a toma de decisións por parte dos traballadores/as, sendo o suficientemente flexible para adaptarse ao entramado empresarial.

Contamos coa experiencia de anos de traballo na Administración pública con centos de casos concretos respecto dos procesos de fixeza que nos permiten coñecer de primeira man as problemáticas do colectivo.

## QUE É A CNT?

## AFILIACIÓN



Sección Sindical  
**CONSORCIO GALEGO**

G A L I Z A



**cnt.gal**  
**sindical@cnt.gal**





**CONSORCIO GALEGO DE  
SERVIZOS DE  
IGUALDADE E BENESTAR**