



FERNANDEZADVOCATS

EL PERSONAL LABORAL TEMPORAL I INDEFINIT NO FIX JA POT ACCEDIR A LA PROMOCIÓ INTERNA EN IGUALTAT DE CONDICIONS

El personal laboral temporal i indefinit no fix ja pot accedir a la promoció interna en igualtat de condicions

Una recent sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia ha obert definitivament la porta a la participació del personal laboral temporal i del personal indefinit no fix en els processos de promoció interna de les Administracions Públiques. Aquesta decisió, que s'alinea amb la doctrina del Tribunal Suprem i la normativa europea, suposa un avenç crucial per al principi d'igualtat i no-discriminació en l'ocupació pública.

Fins fa relativament poc, era una pràctica habitual que les bases de les convocatòries de promoció interna restringissin la participació exclusivament al personal funcionari de carrera o al personal laboral fix, excloent així i *de facto* a un col·lectiu de treballadors que, malgrat la seva temporalitat, acumulen molts anys d'experiència i servei. La Sentència analitzada per la Sala Contenciosa-Administrativa de Màlaga, en el cas d'un treballador de l'Ajuntament de Marbella, declara nul·la aquesta pràctica per ser discriminatòria.

El marc jurídic: la primacia del Dret de la Unió Europea

La clau de volta d'aquesta interpretació rau en la Directiva 1999/70/CE, una norma comunitària que té com a objectiu millorar la qualitat del treball amb contracte de durada determinada i evitar els abusos en la contractació temporal.

El principi fonamental de la Directiva és clar: no es pot tractar els treballadors temporals de manera menys favorable que els treballadors fixos comparables, tret que existeixin "raons objectives" que justifiquin un tracte diferent. En virtut del principi de primacia del dret comunitari, s'obliga als tribunals nacionals a aplicar-la, fins i tot si la normativa interna diu el contrari.

La interpretació del Tribunal Suprem: la promoció professional com a "condició de treball"

El Tribunal Suprem ja havia aplanat el camí en diverses sentències, tant de la Sala Social com de la Contenciosa-Administrativa. La seva doctrina ha vingut a establir dos elements fonamentals per a la interpretació de la promoció professional del personal al



FERNANDEZADVOCATS

servei de les AAPP:

1. La carrera i la promoció professional formen part de les "condicions de treball" a què es refereix la Directiva. Per tant, qualsevol diferència en aquest àmbit ha d'estar objectivament justificada.
2. La simple naturalesa temporal del contracte no és una "raó objectiva" vàlida per justificar un tracte desigual.

A més, el propi Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP) reconeix en el seu article 19 el dret del personal laboral a la promoció professional, i en l'article 83 remet als convenis col·lectius la regulació de la provisió de llocs i la mobilitat.

En base a això, el Suprem ja havia reconegut el dret a la promoció professional de treballadors amb contracte indefinit no fix, argumentant que la Directiva garanteix el principi bàsic de no-discriminació entre els fixos i temporals.

La sentència del TSJ d'Andalusia és un pas decisiu en la constatació del dret a la promoció interna del personal laboral fix

D'aquesta manera, la **Sentència n° 1623/2025, de 9 de juliol de 2025 del TSJ d'Andalusia (rec. 238/2025)** recull tota aquesta doctrina i l'aplica a un cas concret: un treballador amb contracte laboral temporal indefinit va ser exclòs d'un procés de promoció interna per a places d'Oficial de Jardins. Les bases de la convocatòria exigien ser personal laboral fix o funcionari de carrera.

El TSJ andalusí conclou que aquesta exclusió és nul·la de ple dret per vulnerar el principi d'igualtat. El tribunal anul·la la base de la convocatòria i ordena a l'Administració a retrotraure les actuacions al moment anterior a l'exclusió, admetent la participació del recurrent en el procés selectiu. La decisió es fonamenta en els següents punts:

- A) Vulneració de la Directiva 1999/70/CE:** La base de la convocatòria crea una discriminació injustificada, ja que la temporalitat del vincle no és una raó objectiva per impedir la participació.
- B) Dret a la promoció professional:** Es reconeix que el personal laboral temporal indefinit té dret a participar en els processos de promoció en les mateixes condicions que el personal fix.

És important matisar, tal i com fa la pròpia Sentència, que participar i fins i tot guanyar la plaça en el procés de promoció interna no converteix automàticament la relació laboral



FERNANDEZADVOCATS

del treballador en fixa de ple dret, sinó que conservarà la seva condició en la nova destinació.

Què implica aquesta sentència per als treballadors públics?

Aquesta Sentència consolida un dret substancial per a milers de treballadors del sector públic. A partir d'ara (i més clarament que no pas amb anterioritat):

- i) El personal laboral temporal i el personal indefinit no fix (que no deixa de ser una relació temporal) no poden ser exclosos de manera automàtica dels processos de promoció interna.
- ii) Les bases de les convocatòries que continguin clàusules restrictives basades únicament en la naturalesa del contracte són susceptibles de ser impugnades i declarades nul·les.
- iii) Els treballadors que s'hagin vist afectats per exclusions similars tenen arguments sòlids per reclamar el seu dret a participar en igualtat de condicions.

En definitiva, es reforça la idea que l'experiència i els mèrits han de prevaler sobre la naturalesa temporal d'un contracte, garantint una veritable carrera professional per a tot el personal al servei de les Administracions Públiques.

**El present article és merament divulgatiu i no suposa assessorament ni compromís d'actualització.*

Per a més informació o assessorament, contacti a info@fernandezadvocats.es.