

25389



JDO. DE LO SOCIAL N. 9
MURCIA

SENTENCIA: 00010/2022

UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO

AVDA.CIUDAD DE LA JUSTICIA S.N - CIUDAD DE LA JUSTICIA - FASE I - CP. 30011 MURCIA -
DIR3:J00001071
Tfno: 968-817236
Fax: 968817234-968817266
Correo Electrónico:

Equipo/usuario: JSA

NIG: 30030 44 4 2020 0006903
Modelo: N02700

PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000768 /2020

Procedimiento origen: /
Sobre: ORDINARIO

DEMANDANTE/S D/ña:
ABOGADO/A:

DEMANDADO/S D/ña: AYUNTAMIENTO DE MURCIA
ABOGADO/A: LETRADO AYUNTAMIENTO

SENTENCIA N° 10/2022

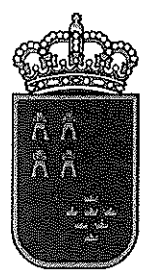
En Murcia, a 18 de enero de 2022.

SSª Marta Florenciano Lajusticia, Magistrada titular de este Juzgado de lo Social nº 9 de Murcia, ha visto los presentes autos sobre PROCEDIMIENTO ORDINARIO, registrados con el número 768 del año 2020, siendo partes:

Demandante. - , asistida por el letrado l

Demandada. -EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MURCIA.

Objeto del juicio. -Impugnación de Acuerdo de la Junta de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Murcia, de fecha 28 de Agosto de 2020. Reconocimiento del carácter fijo e indefinido de relación laboral con la entidad local.



Firmado por: MARTA FLORENCIANO
LAJUSTICIA
19/01/2022 11:56
Minerva

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. -A este Juzgado resulta turnada demanda frente al Acuerdo de la Junta de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Murcia de fecha 28 de Agosto de 2020, presentada por [redacted] al EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MURCIA, en la que, por las alegaciones de hechos y fundamentos jurídicos que la parte actora considera oportunos, se interesa se dicte Sentencia por la que se anule la Resolución impugnada, al no resultar ajustada a Derecho, reconociendo, como situación jurídica individualizada, el derecho de la actora al reconocimiento de su condición de empleada pública fija, permaneciendo en el puesto que actualmente desempeña, con los mismos derechos, y con sujeción al mismo régimen de estabilidad e inamovilidad que rige para los funcionarios de carrera comparables.

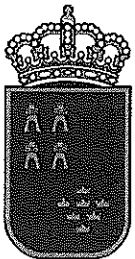
SEGUNDO. -Registrado e incoado el presente procedimiento, y emplazado el Excmo. Ayuntamiento de Murcia, que se persona en autos a través de su Letrado, son citadas las partes para la celebración de conciliación y juicio, concluida la primera sin avenencia, comparecen a vista oral. La parte actora ratifica la demanda; el Excmo. Ayuntamiento demandado formula contestación oral con oposición a la pretensión actuada. Recibido el pleito a prueba, se procede a la práctica de la propuesta, con el resultado que obra en las actuaciones. Tras la formulación de conclusiones por los letrados respectivos, se declaran los autos vistos para Sentencia.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. [redacted] tras presentarse a la convocatoria de concurso-oposición en el ejercicio 2014 de la lista de espera para ordenanza, se integró en la bolsa de trabajo existente para dicho puesto, habiendo concatenado desde la mencionada fecha, y sin solución de continuidad, una serie de contratos con el Excmo. Ayuntamiento de Murcia, relación laboral con duración de más de cinco años. Así:

- Desde el 23 de octubre de 2015 hasta el 30 de enero de 2016, código contrato 410, (contrato de duración determinada a tiempo completo-interinidad)

- Desde el 2 de febrero de 2016 hasta el 5 de marzo de 2017, código contrato 410, (contrato de duración determinada a tiempo completo-interinidad)



- Desde el 13 de marzo de 2017, y en virtud de Resolución dictada por el Teniente Alcalde Delegado de Modernización de la Administración, Calidad Urbana v Participación, se acordaba "nombrar - como funcionaria interina con la categoría de Ordenanza en el Servicio de Descentralización (Centro Multiusos) de Cabezo de Torres) de este Ayuntamiento de Murcia".

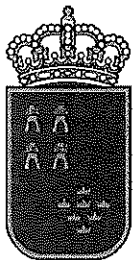
- Desde el 2 de mayo de 2017 hasta la fecha actual, código contrato 410, (contrato de duración determinada a tiempo completo-interinidad).

SEGUNDO. -Con fecha 31 de julio de 2019, la actora solicitó, al Área de Personal del Excmo. Ayuntamiento de Murcia, se reconociera que la relación laboral entre ambas partes, por la concatenación de contratos, tiene carácter fijo e indefinido, con fecha de antigüedad desde el primer contrato suscrito, esto es, desde el 23 de octubre de 2015.

Por Acuerdo de la Junta de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Murcia, de fecha 28 de agosto de 2020, dictada en el seno del expediente nº 2019/01303/000167, se desestima la solicitud formulada por la actora.

TERCERO. -Por Sentencia dictada en unificación de doctrina por la Sala de lo Social, Pleno, del Tribunal Supremo, Sentencia 649/2021 de 28 de junio, se concluye que "una situación en la que un empleado público nombrado sobre la base de una relación de servicio de duración determinada -hasta que la plaza vacante para la que ha sido nombrado sea provista de forma definitiva- ha ocupado, en el marco de varios nombramientos o de uno sólo durante un período inusual e injustificadamente largo, el mismo puesto de trabajo de modo ininterrumpido durante varios años y ha desempeñado de forma constante y continuada las mismas funciones, cuando el mantenimiento de modo permanente de dicho empleado público en esa plaza vacante se deba al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar un proceso selectivo al objeto de proveer definitivamente la mencionada plaza vacante, ha de ser considerada como fraudulenta; y, en consecuencia, procede considerar que el personal interino que ocupaba la plaza vacante debe ser considerado como indefinido no fijo".

CUARTO. -La Sentencia de nuestro TSJRM, Sala de lo Social sección 1, de 21 de julio de 2021, concluye que "... cuando una relación de trabajo dentro de la Administración es declarada fraudulenta la figura que ha creado la jurisprudencia es la del Trabajador indefinido no fijo, pues la declaración de



fijeza choca frontalmente con la regulación constitucional y normativa que regula el acceso al empleo público, que ha de venir regido por los principios de igualdad, mérito y capacidad y la superación del correspondiente proceso selectivo. Y la consecuencia de esta declaración "indefinido no fijo" supone el derecho a ocupar la plaza hasta que la misma se cubra por el procedimiento legal reglamentariamente previsto o se amortice, por lo que la inclusión de la plaza de los actores en la Oferta de Empleo Público para ser cubierta mediante el correspondiente proceso selectivo es ajustada a derecho".

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. -En cumplimiento de lo exigido en el apartado 2 del artículo 97 de la LJS, los anteriores hechos se han considerado probados a la vista de la documental aportada a autos. En cualquier caso, el debate de autos constituye una cuestión de carácter jurídico.

SEGUNDO. -En virtud de la jurisprudencia que sienta en unificación de doctrina el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en la Sentencia 649/2021 de 28 de junio, el Excmo. Ayuntamiento demandado se aviene a la consideración de la trabajadora como indefinida no fija en virtud de la duración de la relación laboral, de más de tres años, entre las partes; si bien, mantiene su oposición a la pretensión principal de la demanda en cuanto al reconocimiento de la condición de la demandante como empleada pública fija.

TERCERO. -La mencionada Sentencia dictada en unificación de doctrina por la Sala de lo Social, Pleno, del Tribunal Supremo, Sentencia 649/2021 de 28 de junio, establece: "La conclusión de cuanto se lleva expuesto, tanto de nuestra propia y consolidada jurisprudencia, como de la aplicación de las conclusiones que se extraen de la doctrina del TJUE [SSTJUE de 19 de marzo de 2020 (asuntos acumulados C-103/18 y C-429/2018) y de 11 de febrero de 2021, (M. V. y otros C-760/18), entre otras] debe conducir a precisar y rectificar la aplicación de nuestra doctrina, en el sentido expresado, para afirmar que, aun cuando el contrato de trabajo de interinidad por vacante haya cumplido los requisitos del art. 4.1 y 2.b RD 2720/1998 en los términos ya expuestos, una situación en la que un empleado público nombrado sobre la base de una relación de servicio de duración determinada -hasta que la plaza vacante para la que ha sido nombrado sea provista de forma definitiva- ha ocupado, en el marco de varios nombramientos o de uno sólo durante un período inusual e injustificadamente





largo, el mismo puesto de trabajo de modo ininterrumpido durante varios años y ha desempeñado de forma constante y continuada las mismas funciones, cuando el mantenimiento de modo permanente de dicho empleado público en esa plaza vacante se deba al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar un proceso selectivo al objeto de proveer definitivamente la mencionada plaza vacante, ha de ser considerada como fraudulenta; y, en consecuencia, procede considerar que el personal interino que ocupaba la plaza vacante debe ser considerado como indefinido no fijo.

Con carácter general no establece la legislación laboral un plazo preciso y exacto de duración del contrato de interinidad por vacante, vinculando la misma al tiempo que duren dichos procesos de selección conforme a lo previsto en su normativa específica [artículo 4.2 b) RD 2720/1998, de 18 de diciembre), normativa legal o convencional a la que habrá que estar cuando en ella se disponga lo pertinente al efecto. Ocurre, sin embargo, que, en multitud de ocasiones, la norma estatal, autonómica o las disposiciones convencionales que disciplinan los procesos de selección o de cobertura de vacantes no establecen plazos concretos y específicos, para su ejecución. En tales supuestos no puede admitirse que el desarrollo de estos procesos pueda dejarse al arbitrio del ente público empleador y, consecuentemente, dilatarse en el tiempo de suerte que la situación de temporalidad se prolongue innecesariamente. Para evitarlo, la STJUE de 3 de junio de 2021, citada, nos indica la necesidad de realizar una interpretación conforme con el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada incorporado como Anexo a la Directiva 1999/70/CE; y, especialmente, nos compele a aplicar el derecho interno de suerte que se satisfaga el efecto útil de la misma, especialmente por lo que aquí interesa, del apartado 5 del citado Acuerdo Marco. En cumplimiento de tales exigencias esta Sala estima que, salvo muy contadas y limitadas excepciones, los procesos selectivos no deberán durar más de tres años a contar desde la suscripción del contrato de interinidad, de suerte que si así sucediera estaríamos en presencia de una duración injustificadamente larga.

Dicho plazo es el que mejor se adecúa al cumplimiento de los fines pretendidos por el mencionado Acuerdo Marco sobre contratación determinada y con el carácter de excepcionalidad que la contratación temporal tiene en nuestro ordenamiento jurídico. En efecto, ese plazo de tres años es o ha sido utilizado por el legislador en bastantes ocasiones y, objetivamente, puede satisfacer las exigencias que derivan del apartado 5 del reiterado Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada. Así, ese es el límite general que tienen



los contratos para obra o servicio determinado [artículo 15.1 a) ET]; constituye, también, el límite máximo de los contratos temporales de fomento al empleo para personas con discapacidad (Ley 44/2006, de 29 de diciembre) y ha sido usado por el legislador en otras ocasiones para establecer los límites temporales de la contratación coyuntural. Por otro lado, tres años es el plazo máximo en el que deben ejecutarse las ofertas de empleo público según el artículo 70 EBEP. La indicación de tal plazo de tres años no significa, en modo alguno, que, en atención a diversas causas, no pueda apreciarse con anterioridad a la finalización del mismo la irregularidad o el carácter fraudulento del contrato de interinidad. Tampoco que, de manera excepcional, por causas extraordinarias cuya prueba corresponderá a la entidad pública demandada, pueda llegar a considerarse que esté justificada una duración mayor.

Como en el supuesto de hecho que lleva al dictado de la mencionada Sentencia, conocido por las partes, que apoyan el debate de la litis en la misma, sin controversia por tanto en la procedencia del reconocimiento de la actora como trabajadora indefinida de la entidad local, en este caso tampoco concurre, y así se admite por el Excmo. Ayuntamiento demandado, circunstancia alguna que pueda justificar la inactividad de la Administración durante tan amplio período de tiempo, no convocando en estos años un concurso para la cobertura de la plaza vacante que ocupa la demandante.

CUARTO. -Por lo demás, procede desestimar la pretensión principal de reconocimiento de la condición de la trabajadora como empleada pública fija. En este sentido se ha pronunciado la STSJRM, Social sección 1, de 21 de julio de 2021, que expresa: "Los administrados y la Administración quedan obligados y sometidos a las bases de la convocatoria para la cobertura de puestos de trabajo o plazas y cualquier patología subsiguiente no puede generar el derecho de fijeza, como instalación definitiva en una relación laboral con tal carácter, salvo que se haya convocado con tal perfil y cualquier interesado haya podido participar en la convocatoria".

Considerando que una pretensión de fijeza como la actuada en este procedimiento supone un "interés particular, que, en este caso, se muestra incompatible con el interés general, ex arts. 14 Legislación citada CE art. 14 y 23 de la CE Legislación citada CE art. 23, y desconoce los claros términos de la jurisprudencia del TS [...]".

"Realmente, el fraude de ley sería aceptar lo que pretende el actor sin cumplir con los arts. 14 Legislación citada CE art.



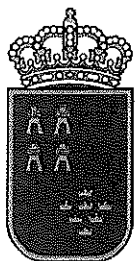
14 y 23 de la CE Legislación citada CE art. 23, incumpliendo cualquier criterio contrastado de igualdad, mérito y capacidad, en relación con la fijeza.

El principio de igualdad, integrado en el derecho comunitario o de la Unión, no proscribe un trato diferente ante situaciones singulares o no idénticas, como es el caso de las relaciones jurídicas con la Administración, donde los principios constitucionales operan con particular intensidad."

Pero es que, además, la parte demandante puede, en su caso, acceder reglamentariamente a la fijeza, participando en las convocatorias de empleo realizadas con tal carácter, requisito que es ineludible".

Así, la expresada Sentencia efectúa un recorrido por legislación y jurisprudencia y recuerda:

- La Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Admvo.), de 26 de septiembre de 2018, que ha descartado que la Directiva 1999/70, en base a la aplicación de su cláusula 5.1, obligue a transformar las situaciones de temporalidad en otras modalidades (funcionario de carrera) o indefinida fija.
- Y en el mismo sentido "la Sentencia de 19 de marzo de 2020 cierra también la posibilidad de conversión automática en empleados públicos con relación indefinida sin pasar por un proceso selectivo previo".
- El artículo 103.3 CE reconoce el derecho de los ciudadanos al acceso al empleo público en condiciones de igualdad y bajo los principios de mérito y capacidad; en desarrollo de la previsión constitucional, "el artículo 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre TREBEP establece que "todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico", y así mismo dispone que "las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados. Por su parte, el artículo 61.7 del TREBEP establece: "Los sistemas selectivos de personal fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos". De otro lado, el R.D. 364/1995 en su artículo 29 al hablar de régimen de Acceso del personal laboral a



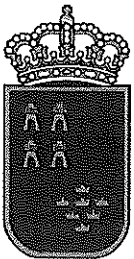


la Administración Pública establece: "Convocatoria y sistemas selectivos. Las convocatorias deberán someterse a lo previsto en el Título I del presente Reglamento y a los criterios generales de selección que se fijen por el Ministerio para las Administraciones Públicas. En el Boletín Oficial del Estado se anunciarán, al menos, el número de plazas por categorías y el lugar en que figuren expuestas las bases de las convocatorias. Los sistemas selectivos serán la oposición, el concurso-oposición y el concurso". Y finalmente, la Disposición adicional trigésima cuarta de la Ley 3/2017 de Presupuestos Generales del Estado. Exigencia de responsabilidades en las Administraciones Públicas y entidades dependientes de las mismas por la utilización de la contratación laboral en su apartado uno establece "Los contratos de trabajo de personal laboral en las Administraciones Públicas y en su sector público, cualquiera que sea la duración de los mismos, deberán formalizarse siguiendo las prescripciones y en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa reguladora de la contratación laboral, así como de acuerdo con las previsiones de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siéndoles de aplicación los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, y debiendo respetar en todo caso lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y cualquier otra normativa en materia de incompatibilidades".

Concluyendo que "... cuando una relación de trabajo dentro de la Administración es declarada fraudulenta la figura que ha creado la jurisprudencia es la del Trabajador indefinido no fijo, pues la declaración de fijeza choca frontalmente con la regulación constitucional y normativa que regula el acceso al empleo público, que ha de venir regido por los principios de igualdad, mérito y capacidad y la superación del correspondiente proceso selectivo. Y la consecuencia de esta declaración "indefinido no fijo" supone el derecho a ocupar la plaza hasta que la misma se cubra por el procedimiento legal reglamentariamente previsto o se amortice, por lo que la inclusión de la plaza de los actores en la Oferta de Empleo Público para ser cubierta mediante el correspondiente proceso selectivo es ajustada a derecho".

QUINTO. -No procede pronunciamiento alguno en cuanto al abono de costas procesales.

En virtud de lo expuesto,



FALLO

ESTIMO parcialmente la demanda de impugnación del Acuerdo de la Junta de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Murcia de fecha 28 de agosto de 2020, presentada por [REDACTED] frente al EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MURCIA.

SE ANULA LA RESOLUCIÓN IMPUGNADA, RECONOCIENDO por la presente A [REDACTED] LA CONDICIÓN DE TRABAJADORA INDEFINIDA NO FIJA EN EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MURCIA.

No procede la imposición de costas/sanción pecuniaria alguna.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que la misma no es firme y contra ella cabe RECURSO DE SUPPLICACIÓN ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia conforme a los artículos 191 y siguientes de la LRJS, previa constitución de depósito conforme a los artículos 229 y siguientes de la LRJS.

Déjese testimonio de la presente resolución en los autos, llevándose la original al libro correspondiente.

Así por esta Sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

Diligencia de publicación. -En el día de la fecha, la Magistrada que suscribe la presente resolución, ha procedido a publicarla mediante íntegra lectura, constituida en audiencia pública, de lo que yo, la Letrada de la Administración de Justicia, doy fe.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

