

**JDO. DE LO SOCIAL N. 2
MURCIA**

SENTENCIA: 00255/2020

**JDO. DE LO SOCIAL N. 2
MURCIA**

UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO

AVD. CIUDAD DE LA JUSTICIA S/N - CIUDAD DE LA JUSTICIA - FASE I - CP. 30011 MURCIA. -
DIR3:J00001061

Tfno: 968817089 - 7030

Fax: 968817088-817068

Correo Electrónico:

Equipo/usuario: MGS

NIG: 30030 44 4 2019 0004502

Modelo: N02700

PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000502 /2019

DEMANDANTE:

ABOGADO/A:

DEMANDADO: EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ

PROCURADOR:

En MURCIA, a dos de diciembre de dos mil veinte.

D. MARIANO GASCON VALERO, Magistrado Juez del JDO. DE LO SOCIAL N. 2, tras haber visto el presente PROCEDIMIENTO ORDINARIO 502/2019 a instancia de D.

, asistido de la Letrada D^a ,
contra el EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ, que comparece asistido por el Letrado D. ,

EN NOMBRE DEL REY, ha pronunciado la siguiente:

SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: D. presentó demanda de procedimiento ORDINARIO contra el EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ, en la que exponía los hechos en que fundaba su pretensión, haciendo alegación de los fundamentos de derecho que entendía aplicables al caso y finalizando con



la súplica de que se dicte sentencia accediendo a lo solicitado.

SEGUNDO: Que admitida a trámite la demanda, se ha celebrado el acto de juicio con el resultado que obra en las actuaciones.

TERCERO: En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO: El demandante viene prestando servicios para el Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, desde el día 21 de septiembre del año 2006, como profesor de Música y Jefe de Departamento, especialidad de Trombón e Historia de la Música, con categoría profesional reconocida A2, desarrollando su prestación de servicios en el Conservatorio y Escuela de Música de Caravaca de la Cruz Leandro Martínez Romero. Percibe una retribución bruta mensual de 2.864,87 euros, incluida la prorrata de pagas extraordinarias.

En este centro educativo hay más de 900 alumnos matriculados y en él se desarrolla una enseñanza reglada, que da lugar a un título oficial, conforme a las exigencias de la Consejería de Educación de la Comunidad Autónoma de Murcia que es la que determina toda la documentación administrativa que de forma preceptiva tienen que cumplimentar todos los profesores del centro, estando entre los cometidos del demandante controlar que toda esa documentación se ajuste a las exigencias de la Administración Autonómica.

Así mismo, el demandante debe revisar todas las programaciones de todas las asignaturas de su departamento, coordinando todo el trabajo y promoviendo los cambios que se consideren necesarios. Estas programaciones se deben presentar antes del comienzo del curso siguiente pues tienen la consideración desde un punto de vista lectivo de manual del curso, recogiendo todo el contenido del mismo.

El demandante también hace proyectos formativos al margen de su actividad docente.

SEGUNDO: Los contratos de trabajo suscritos entre los litigantes eran para la prestación del servicio de impartir clases como profesor de música en el Conservatorio de Caravaca de la Cruz, durante cada uno de los cursos escolares, sin que la causa de su trabajo estuviese en cubrir sustituciones, sino



en impartir diferentes asignaturas con carácter de titularidad.

La actividad del actor comportaba la realización del servicio propio de la actividad docente de un centro de estudios donde se imparten disciplinas musicales en sus distintas especialidades.

En concreto, el actor inicia la relación laboral en septiembre del año 2006, a través de un contrato de obra o servicio que se prolonga hasta el 30 de junio de 2007, fecha en que se resuelve dicho contrato hasta septiembre del año 2007, en que es nuevamente contratado a través de la misma modalidad contractual, manteniéndose su relación laboral hasta el 30 de junio de 2008, donde se extingue su contrato. Se sigue esta dinámica de formalizar contratos de obra o servicio, o bien, eventuales por circunstancias de la producción en los siguientes cursos, desde 2006-2007 hasta 2013-2014. En su totalidad, los contratos de trabajo suscritos entre los litigantes han sido los siguientes:

21/09/2006 hasta 30/06/2007, Contrato de duración determinada obra y servicio.

04/09/2007 hasta 30/06/2008, Contrato de duración determinada obra y servicio.

01/09/2008 hasta 30/06/2009, Contrato de duración determinada obra y servicio.

01/09/2009 hasta 30/06/2010, Contrato de duración determinada obra y servicio.

01/09/2010 hasta 30/06/2011, Contrato de duración determinada obra y servicio.

01/09/2011 hasta 30/06/2012, Contrato de duración determinada obra y servicio.

14/09/2012 hasta 30/06/2013, Contrato de duración determinada obra y servicio.

11/09/2013 hasta el 30/06/2014, Contrato de duración determinada obra y servicio.

15/09/2014 hasta 23/01/2015, Contrato de duración determinada obra y servicio.

24/01/2015 hasta la fecha Indefinido no fijo discontinúo.



En total, encadenó contratos temporales con interrupción, únicamente, en los meses de julio y agosto, en los que pasa a situación legal de desempleo, pese a que en el mes de julio continuaba desempeñando tareas y realizando trabajo para la Escuela de Música y Conservatorio, aun cuando éste no fuera de clase lectiva propiamente por las vacaciones estivales.

Durante el mes de julio, el Sr. _____ se encuentra obligado a realizar las funciones y tareas que todo profesor debe acometer a lo largo de las mensualidades de trabajo que no ocupan tiempo lectivo (preparación del curso, establecimiento de objetivos, contenidos, estructuración de clases...).

TERCERO: El 25 de marzo de 2015, por Resolución de la Alcaldía del Ayuntamiento de Caravaca, se reconoció al actor, con efectos retroactivos desde septiembre de 2014, carácter indefinido en la modalidad de DISCONTINUO de la relación laboral, modalidad que se mantiene vigente desde entonces y hasta la actualidad, interrumpiéndose la relación laboral y pasando entonces a situación de desempleo durante los meses de julio y agosto.

La prestación de servicios del actor desde que inició su relación laboral con el Excmo. Ayuntamiento ha respondido siempre a los mismos parámetros y objetivos; siempre ha desarrollado su profesión como profesor de música impartiendo las clases ordinarias de las diferentes especialidades, a los alumnos matriculados en el centro, variando su jornada a lo largo de los años. El actor hace el seguimiento de todos sus alumnos, llevando a cabo sus evaluaciones e impartiendo la docencia contenida en las programaciones, evaluando según los criterios a los que se encuentran sujetas dichas evaluaciones.

Así mismo, el actor ha actuado siempre en relación de dependencia con el Ayuntamiento demandado, recibiendo las instrucciones de éste y del equipo directivo del Conservatorio y Escuela de Música nombrado por aquél.

CUARTO: Desde de la propia Dirección del centro de enseñanzas musicales, a petición del Ayuntamiento en relación con la finalización de los contratos de trabajo en el mes de junio, se ha informado en diversas ocasiones acerca de la no conveniencia de la finalización de dichos contratos para atender precisamente a este grueso de trabajo que no es estrictamente tiempo lectivo.



Durante los meses de julio y septiembre, es cuando se lleva a cabo la planificación y organización del curso, lo que obliga a elaborar la siguiente documentación docente:

- 1.-Actas, Memorias, Horarios, Inventarios de Aulas, REC (Registro de Evaluación continua), actividades de archivo.
- 2.-Proyecto educativo.
- 3.-Proyecto curricular de la Escuela de Música.
- 4.-Programaciones didácticas.
- 5.-Programación General Anual.
- 6.-Memoria final de curso, la cual contiene todos los proyectos de cada profesor del departamento correspondiente.

QUINTO: Los trabajadores que se encuentran en la situación del demandante son contratados nuevamente el 1 de septiembre, con lo cual durante el mes de julio están obligados a planificar el curso escolar, pese a no encontrarse vigente un contrato de trabajo. Con la finalización de sus contratos de trabajo a los profesores tampoco se les liquidan las vacaciones no disfrutadas, lo que ha motivado las reclamaciones oportunas en vía administrativa.

SEXTO: En el Conservatorio y Escuela de Música Leandro Martínez Romero muchos miembros del claustro de profesores, con idénticas funciones que las que desempeña el actor, tienen la condición de personal fijo del Ayuntamiento de Caravaca.

Igualmente, otros profesores, sin especiales dedicaciones o funciones características más allá que las de cualquier otro profesor sin tener la condición de personal fijo, son trabajadores laborales indefinidos no discontinuos que no ven suspendido su contrato de trabajo durante las mensualidades estivales, percibiendo su retribución durante el mes de julio y disfrutando sus vacaciones anuales en el mes de agosto. También hay un profesor, Don _____, que tiene la condición de Funcionario de carrera del Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz al superar un proceso selectivo para la provisión de una plaza en propiedad de profesor de música, siendo nombrado el 01/04/2003.

SÉPTIMO: Todos los profesores del centro educativo donde trabaja el actor forman parte del claustro con las mismas responsabilidades.



SÉPTIMO: Se presentó Reclamación Previa el 05/06/2019.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: Se ejercitan acciones jurisdiccionales al objeto de que, con carácter principal, se condene al Ayuntamiento demandado a reconocer la existencia de una relación laboral fija, con reconocimiento de una antigüedad desde el 21/09/2006, con las consecuencias legales que haya lugar en derecho, entre ellas, el cobro de los salarios relativos a los meses de julio y agosto que no estén prescritos y la obligación del Ayuntamiento de cotizar por tales periodos. De forma subsidiaria, se solicita que se declare que el actor ostenta la condición de trabajador indefinido no fijo pero continuo en la relación laboral que mantiene con el Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, con el cobro de los salarios relativos a los meses de julio y agosto que no se encuentren prescritos, más la obligación del Ayuntamiento de efectuar la oportuna cotización a la Tesorería General de la Seguridad Social por las retribuciones que debiera haber percibido, con imposición de costas a la parte demandada.

Por parte del Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz se afirmó que no había fraude en la contratación del actor ya que la relación laboral encuentra su causa en los contratos temporales que con regularidad se suscribieron, siendo una causa cierta, que no es otra que las necesidades docentes por lo que el periodo de contratación tiene que coincidir con el tiempo preciso para la docencia. Afirmó, además, que donde presta servicios el actor no es un centro docente con un número de alumnos fijos pues al finalizar un curso no se sabe cuántos alumnos habrá al curso siguiente y, además, cada año el Ayuntamiento tiene que decidir si hay o no presupuesto para la atención de todas las necesidades del conservatorio. Siguió diciendo, citando diferentes resoluciones judiciales, que la fijeza en la relación laboral que se reclama nunca sería posible pues para ello sería necesario seguir un proceso selectivo previo, contrariando además la fijeza que se reclama el artículo 103 de la Constitución y el Estatuto Básico del Empleado Público, cuando además el actor ya tiene reconocida la condición de indefinido discontinuo.

SEGUNDO: Los hechos que se han declarado probados lo han sido en base a la prueba documental aportada por los litigantes (no hubo ninguna impugnación), al interrogatorio del Ayuntamiento demandado que contestó al oportuno pliego de posiciones, y en



base a la testifical practicada a instancia de la parte demandante. Respecto de éste último medio probatorio hay que decir que, aunque ambos testigos reconocieron que tienen pendiente una causa judicial contra el Ayuntamiento similar a la que da lugar a las presentes actuaciones, al Juzgador le pareció que los testigos declararon con objetividad en función del conocimiento exhaustivo que tienen de todo lo que ocurre en el centro educativo pues el señor es el Director del Conservatorio y la señora la Jefe de Estudios. Es por ello que la prueba testifical será un medio probatorio especialmente hábil y trascendente para la resolución de la causa.

TERCERO: En realidad, no hay entre los litigantes una discusión diametralmente opuesta en cuanto a los hechos, pues todas las condiciones profesionales del accionante en cuanto al momento y modo en que comienza la relación laboral con el Ayuntamiento son hechos objetivos, como lo son porque así se detalla en la contestación al pliego de posiciones, todos los contratos de trabajo que vincularon a las partes. Así mismo, parece indubitado que todos los contratos de trabajo suscritos, excepto el que comenzó el 15/09/2014, terminaban el 30 de junio de cada año. El contrato que se inició el 15/09/2014 finalizó el 23/01/2015, suscribiéndose al día siguiente, 24/01/2015, la relación laboral tal como está definida en este momento como trabajador indefinido no fijo discontinuo.

Para el Juzgador también es claro el modo en que la relación laboral se ha desenvuelto. El actor no solo es profesor en su especialidad musical, sino que además es el Jefe del Departamento de Trombón e Historia de la Música. En esa condición, no solo tiene que dar sus clases, sino que además debe velar por que se cumplimente toda la documentación administrativa que exige la Comunidad Autónoma de Murcia a través de su Consejería de Educación y, lo que es más importante, el actor es el encargado de revisar todas las programaciones de todas las asignaturas de su Departamento, coordinando el trabajo de todos los docentes y promoviendo los cambios que considere necesarios. Esta programación educativa es vital para el comienzo del nuevo curso escolar pues, desde el punto de vista lectivo, es considerada como el manual que ha de guiar todo el proyecto académico a modo de contenido del mismo. Es de interés destacar que el actor, durante los meses de julio es cuando venía obligado hasta el 30/06/2014, aun terminado el contrato, a realizar todas las actividades, que, aunque no fueran estrictamente lectivas, exigían la preparación del curso siguiente, con el establecimiento de los objetivos, contenidos y estructuración de las clases. Desde



luego, el trabajo del actor también implica, como parte de la actividad estrictamente docente, la evaluación de sus alumnos conforme a los criterios establecidos. Todas estas actividades las realizó el actor actuando siempre bajo la dependencia del Ayuntamiento demandado, recibiendo las instrucciones de éste y del equipo directivo del Conservatorio y Escuela de Música nombrado por aquél. También hay que destacar que los trabajadores que se encuentran en la misma situación que el actor tenía hasta 30/06/2014 son contratados de nuevo el 1 de septiembre. En el Conservatorio, hay otros profesores que desempeñan las mismas funciones que el actor que tiene la condición de personal fijo del Ayuntamiento, incluso hay trabajadores sin especial dedicación o responsabilidad que son trabajadores laborales indefinidos no discontinuos por lo que no ven suspendido su contrato durante los meses de verano.

CUARTO: Dicho esto, lo primero que hay que resaltar es que cualquier fraude de Ley que pueda invocar la parte actora queda neutralizado a partir del momento en que el Ayuntamiento demandado le reconoce la condición de trabajador indefinido discontinuo, marzo del año 2015, aunque con efectos desde el 15/09/2014, que es cuando comienza el contrato de trabajo por obra o servicio determinado por obra o servicio que finalizó el 23/01/2015.

Lo que resta es pues determinar si el modo en que se ha desenvuelto la relación laboral debe motivar el cambio del estatuto jurídico que le reconoció la Resolución de la Alcaldía de 25/03/2015, convirtiéndolo en trabajador fijo o bien en trabajador indefinido no discontinuo.

En cuanto al posible carácter fijo en la relación laboral, el actor entiende, en base al Acuerdo Marco Anexo a la Directiva 1999/70 CEE del Consejo, de 28/06/1999, relativa al ACUERDO marco de la CES, la UNICE y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada, que la figura del indefinido no fijo creada jurisprudencialmente, no satisface las cotas de protección que vienen determinadas por la Directiva Europea y su Acuerdo Marco. En segundo lugar, afirma que el carácter discontinuo que se le ha otorgado a la relación laboral de los profesores del Conservatorio no resulta procedente desde un punto de vista legal pues la interrupción de la actividad lectiva del centro durante los meses de julio y agosto no afecta a la actividad docente ni al personal que la desarrolla sino solo al calendario de clases de los alumnos.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo en Sentencia de 17/09/2020, nº 782/2020, Recurso nº 1408/2018, dictada en Casación para la Unificación de Doctrina, ha establecido lo



siguiente en los apartados 2 y 3 del Fundamento Jurídico Noveno:

"2. La relación laboral indefinida no fija tiene como finalidad salvaguardar los principios que deben observarse en el acceso al empleo público (no solo a la función pública) a fin de evitar que el personal laboral temporal contratado irregularmente por una entidad del sector público adquiriera la condición de trabajador fijo en el puesto que venía desempeñando. Para impedirlo, su condición pasa a ser la de trabajador contratado por tiempo indefinido con derecho a ocupar la plaza hasta que se cubra por el procedimiento previsto o se amortice. Dicha finalidad debe cumplirse también en las entidades públicas cuya normativa prevé el acceso respetando los criterios de igualdad, mérito y capacidad.

3. Es cierto que el art. 103 de la Constitución hace referencia al "acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad". Pero el hecho de que la Carta Magna solamente vincule el mérito y la capacidad con el acceso a la función pública no impide que normas con rango legal también puedan exigir el respeto de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a empleo público distinto de la función pública, como ha hecho la disposición adicional 1ª en relación con el art. 55.1 del EBEP, ampliando el ámbito de aplicación de dichos principios a fin de evitar que la contratación temporal irregular permita el acceso a la condición de trabajador fijo de estas empresas del sector público. Se trata de salvaguardar el derecho de los ciudadanos a poder acceder en condiciones de igualdad al empleo público en dichas entidades".

Con estas consideraciones del Tribunal Supremo es de imposible éxito la primera de las pretensiones del actor en cuanto solicitaba la fijeza en su relación laboral. Claramente se dice por el Tribunal Supremo que, para impedir que el personal laboral temporal que haya sido contratado irregularmente por una entidad de derecho público pueda adquirir la condición de trabajador fijo en el puesto que desempeña, su condición pasa a ser la de trabajador contratado por tiempo indefinido, lo que genera el derecho, como en el caso del actor, a ocupar la plaza hasta que sea objeto de cobertura por el procedimiento previsto o se amortice, finalidad que debe también ser objeto de cumplimiento en las entidades públicas, como es el Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, donde el acceso a los empleos se hace respetando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, es más, en nada impide esta conclusión el hecho de que el actor participara en convocatorias públicas y abiertas para su contratación pues ello solo tiene como objetivo garantizar la objetividad en la selección del personal que aspira al empleo público, que no es equivalente exactamente a la función pública, como concepto distinto o más amplio, pues la observancia de los principios de igualdad, mérito y capacidad del artículo 103 de la Constitución, en relación con el artículo 55 del Estatuto Básico del Empleado Público, para el acceso al empleo público, tiene dos objetivos, uno, evitar que la contratación temporal irregular permita el acceso a la condición de trabajador fijo



en la Administración Pública y, otro, la necesidad de salvaguardar el derecho de los ciudadanos a poder acceder en condiciones de plena igualdad al empleo público.

Queda pues por resolver si es posible estimar la pretensión subsidiaria que reclama el reconocimiento de trabajador indefinido no fijo pero continuo.

Afirma el actor que el contrato fijo discontinuo no es procedente para la actividad docente que se repite en fechas ciertas pues la distribución de las enseñanzas musicales en cursos escolares afecta solo a los alumnos, pero no a la relación laboral del profesorado que, durante los meses de julio y septiembre vienen obligados a desarrollar el trabajo propio de un profesor como puede ser la planificación o programación del curso siguiente o la programación de las clases.

A la vista de la pretensión subsidiaria, parece conveniente establecer las diferencias que pueden existir entre el puesto de trabajo fijo que se reclamaba como pretensión principal y el de un trabajador indefinido no fijo, ya sea continuo o discontinuo.

En el caso de trabajador declarado fijo, ya haya sido por reconocimiento de la propia Administración o porque así lo haya establecido una Sentencia firme, no sería posible, en principio, el cese del mismo por reincorporación del trabajador cuyo puesto ocupase o por amortización de la plaza pues esa fijeza viene a equiparar al trabajador, prácticamente, a un funcionario público. En el caso del indefinido no fijo, ya sea continuo o discontinuo, no se darían esas circunstancias.

También hay diferencias entre ambas clases de trabajadores indefinidos no fijos. En el caso de los discontinuos, se obvia la necesidad y permanencia en la relación laboral durante ciertos periodos de tiempo, en el caso que nos ocupa, julio y agosto. Se atiende pues por la empresa a sus necesidades organizativas, técnicas o de producción para interrumpir la prestación de servicios a 30 de junio para reanudarla en el mes de septiembre.

En el caso de los indefinidos continuos, prima el carácter estructural del servicio y no su carácter coyuntural, de manera que esas causas objetivas apuntadas son de imposible aplicación.



Así ocurre en el presente caso, debiendo ser acogidas las argumentaciones de la parte actora. Es de interés la cita de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictada en Unificación de Doctrina el 20/04/2005, Recurso 1075/2004, la cual establece lo siguiente:

"La cuestión aquí planteada ha de resolverse, teniendo en cuenta que en el supuesto de autos los contratos se celebran, al menos parte de ellos, vigente la modificación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores introducida por la Ley 12/2001, de 9 de julio, que añade el apartado 8 en donde se dice que "El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido". A ello procede añadir que, como los contratos se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de la actividad, no se pueden calificar de fijos-discontinuos y, como la demandante presta sus servicios no solo en fechas ciertas, sino durante 11 meses dentro de cada año natural por lo que la actividad laboral es de forma ininterrumpida salvo el paréntesis del mes de agosto que se corresponde con las vacaciones en el centro y, con jornada de trabajo no inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable, no resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores, al establecer que "El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo comparable". Por tanto, se ha de concluir, que al no tratarse de contratos de trabajo de carácter de fijos discontinuos y, que tampoco es de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado a tiempo indefinido, que la doctrina correcta es la de la sentencia combatida y no la de contraste, dado que el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores establece que "Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de Ley".

En este sentido ya se pronunció esta Sala en unificación de doctrina en sentencia de 26 de octubre de 1999 (recurso 818/99), aunque en supuesto de profesora que prestaba sus servicios en centro de enseñanza privada, que había suscrito un primitivo contrato para obra o servicio determinado con fecha de 1 de septiembre de 1996 y finalización el 31 de agosto de 1997, determinando como objeto contractual la temporada escolar 1996-1997 y que en fecha 1 de septiembre de 1997, suscribió nuevo contrato con análogo contenido, habiéndosele notificado el 1 de septiembre de 1998 la extinción del mismo. Establece la referida sentencia, que los contratos son en fraude de ley y que por ello la relación laboral es de carácter indefinido en los términos del número 1 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, según lo dispuesto en el número 3 de dicho artículo (es decir, indefinido de carácter ordinario), en oposición a "fijo discontinuo" al que aludía el artículo 12 número 3.b), norma vigente en la fecha de la sentencia, cuando en su fundamento tercero dice que Poniendo en relación las exigencias legales descritas con la actividad que la trabajadora desarrollaba en el Colegio "Jardín de África" como profesora ordinaria o de materias obligatorias y comunes, pues no consta especialidad alguna de su puesto de trabajo, se ha de extraer la conclusión de que en modo alguno se puede atribuir a esas funciones una sustantividad o autonomía dentro de la actividad de la empresa.



Las tareas que realiza una profesora en un colegio constituyen, en principio, la actividad natural y ordinaria y no es posible calificarlas de autónomas y diferenciadas de las cotidianas, normales y permanentes del centro. Por otra parte, tampoco es acertado decir que la actividad docente de la demandante sea de duración incierta, ni tampoco limitada en el tiempo. La división de la docencia en cursos escolares afecta a los alumnos y a su relación académica con el centro, pero no al vínculo laboral de la actora, que año tras año tendrán similares cometidos que realizar como profesora, materializando así el único objetivo de la empresa que se dedica a la enseñanza. De lo dicho se desprende que ninguno de los requisitos que esta modalidad contractual causal exige se dan en el supuesto examinado, por lo que la pretendida limitación de la actividad en el tiempo carece de justificación; en consecuencia han de entenderse realizados en fraude de ley los contratos suscritos por la empresa con la demandante (artículo 6.4 del Código Civil), al perseguir un resultado de temporalidad prohibido por el ordenamiento jurídico, con el efecto de entenderse celebrados por tiempo indefinido (artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores)".

En consecuencia, en el caso del actor, sí se reúnen las características del trabajador indefinido no fijo pero continuo pues, y así se reconoce por la empresa, ya desde el año 2014 presta servicios sin interrupción alguna, por lo que al no poder ser considerado trabajador fijo discontinuo (actual artículo 16.1º del Estatuto de los Trabajadores) ni un trabajador a tiempo parcial, es por lo que el carácter indefinido no fijo discontinuo no protege de forma adecuada el estatuto profesional del accionante, por lo que debe ser reconocida su condición de trabajador indefinido no fijo continuo con antigüedad desde el 21/09/2006.

Junto a esta declaración, la parte actora solicita el abono de los salarios de los meses de julio y agosto que no se encuentren prescritos, con obligación del Ayuntamiento demandado de cotizar por esos periodos, con imposición de las costas del Juicio.

Efectivamente, la acogida de la pretensión subsidiaria de la demanda genera unos efectos económicos, sujetos, como reconoce el propio accionante, a los plazos de prescripción que establece el artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, precepto que fija el plazo de prescripción de un año para las reclamaciones de naturaleza salarial. El citado plazo de prescripción comenzará a computarse desde el 05/06/2019, fecha de presentación de la Reclamación Previa, por lo que alcanzaría hasta el 05/06/2018. Esto significa que desde este último año y hasta el actual año 2020, así como en los años sucesivos, en el caso de que esta Sentencia alcance firmeza, el actor tuvo y tiene derecho al percibo de los salarios de julio y agosto. Desde el año 2018 al año 2020 se ha generado el derecho a seis mensualidades, dos por cada año. El único dato económico con el que se cuenta es el que proporciona el documento nº 3 del actor donde se fija una retribución bruta



mensual de 2.864,87 con prorrata de pagas extraordinarias. Si se multiplica esa cantidad por los seis meses citados obtenemos un total de 17.189,22 euros, sin perjuicio, como se ha dicho, del devengo que corresponda ya para el año 2021 y sucesivos si la Sentencia queda firme. Ello también supondrá la obligación del demandado de ingresar en la Tesorería General de la Seguridad Social las cotizaciones de los seis meses no prescritos a los que antes nos hemos referido y las que en el futuro se puedan producir.

Por último, señalar que la pretensión de la parte actora de que se impongan las costas procesales a la parte demandada no puede prosperar en aplicación del artículo 97.3º de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. El Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz en ningún caso ha actuado con temeridad o mala fe pues se ha limitado a ejercer su derecho de defensa y, además, la pretensión principal de la demanda ha sido desestimada por lo que es claro que se trataba de un supuesto discutible.

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

FALLO

Que estimando en su pretensión subsidiaria la demanda promovida por DON [REDACTED] contra el EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ, debo declarar y declaro que el actor tiene la condición de trabajador indefinido no fijo de carácter continuo desde el 21/09/2006, condenando al citado Ayuntamiento a estar y pasar por esta declaración y a que por los salarios de los meses de julio y agosto de los años 2018, 2019 y 2020, abone al actor la cantidad total bruta de 17.189,22 euros, sin perjuicio de la obligación de seguir abonando al actor los salarios de los citados meses de julio y agosto en los años sucesivos. Así mismo, se condena al AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ a que ingrese en la Tesorería General de la Seguridad Social las cotizaciones del actor de los meses de julio y agosto de los años 2018, 2019 y 2020, sin perjuicio de las que correspondan a los años venideros. Se desestima la demanda en cuanto a la imposición de costas a la parte demandada.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el



primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, **surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas** hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo **carga procesal de las partes** y de sus representantes **mantenerlos actualizados**. Asimismo, deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se advierte a las partes que contra la presente resolución podrán interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito presentado en la Oficina Judicial dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300 euros en la cuenta abierta en SANTANDER a nombre de esta Oficina Judicial con el núm. 3093-0000-67-0502-19, debiendo indicar en el campo concepto "recurso" seguido del código "34 Social Suplicación", acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso así como; en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, deberá consignar en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario a primer requerimiento indefinido por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a esta Oficina Judicial con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

Así por esta Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

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.

