



**JDO. DE LO SOCIAL N. 6
MURCIA**

SENTENCIA: 00223/2021

UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO

AVDA. DE LA JUSTICIA, S/N - CIUDAD DE LA JUSTICIA - FASE I - 30011 MURCIA -DIR3:J00001068
Tfno: 968-229100
Fax: 9688170088-817068
Correo Electrónico:

Equipo/usuario: L

NIG: 30030 44 4 2019 0004511
Modelo: N02700

PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000508 /2019

Procedimiento origen: /
Sobre: ORDINARIO

DEMANDANTE/S D/ña:
ABOGADO/A:
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña: AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ
ABOGADO/A:
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

En MURCIA, a 2 de julio de 2021.

S E N T E N C I A

Vistos en juicio oral y público por la Ilma. Sra. D^a. M^a. Teresa Clavo García, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número Seis de Murcia, los presentes autos con el número anteriormente referenciado, sobre RECONOCIMIENTO DE DERECHO, seguidos a instancia de D. _____, representado por la Letrada D^a. _____, contra el Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de La Cruz, representado por la Procuradora de los Tribunales D^a. _____ y asistida por el Letrado D. _____, se procede a dictar la presente Resolución.



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. La parte actora presentó ante este Juzgado la demanda que encabeza las presentes actuaciones y, admitida a trámite, se señaló para la celebración del acto del julio el día 10 de junio del presente año, los cuales se celebraron con sujeción a lo establecido en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.-

SEGUNDO. En la tramitación de este procedimiento se han observado las formalidades legales pertinentes, a excepción del plazo legalmente previsto para dictar Sentencia dado el cúmulo de trabajo existente en este juzgado.-

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. El demandante viene prestando servicios por cuenta y orden del Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de La Cruz como "profesor de música", especialidad de piano, categoría profesional reconocida A2, desarrollando sus servicios en la Escuela de Música y Conservatorio Leandro Martínez Romero, mediante una serie de contratos temporales, que obran al ramo de prueba de la parte actora como bloque documental nº 1, y cuyo contenido es dado aquí íntegramente por reproducido.-

SEGUNDO. Por Acuerdo de la Junta de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz dictado el 25 de marzo de 2015 se reconoció al demandante la condición de "trabajador indefinido no fijo", con efectos desde el 1 de septiembre de 2014.-



TERCERO. A partir del reconocimiento de la condición de trabajador indefinido no fijo de carácter discontinuo, el trabajador ha continuado prestado servicios por cuenta t orden del Consistorio demandado interrumpiéndose la relación laboral durante los meses de julio y agosto, pasando en este tiempo a la situación legal de desempleo, hasta el 1 de julio de 2017 fecha en que es nombrado de la Escuela de Música y Conservatorio Leandro Martínez Romero.-

CUARTO. El demandante se presentó el 5 de junio de 2019, la cual fue desestimada por silencio administrativo.-

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Los anteriores hechos probados han sido obtenidos mediante la convicción alcanzada por esta Juzgadora tras el análisis y la valoración de las pruebas practicadas en el presente procedimiento, y consistentes en la documental aportada por las partes y el expediente administrativo obrante en Autos.-

SEGUNDO. La parte actora interpone la demanda iniciadora de las presentes actuaciones en solicitud como pretensión principal se reconozca a la actora el carácter de personal indefinido fijo del Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de La Cruz desde el 13 de octubre de 2003, y ello por entender que la vinculación laboral de la demandante con el Consistorio demandado y articulada mediante contratos de carácter temporal, fue de carácter fraudulento al no responder a necesidades de carácter temporal sino estructurales y permanentes, invocaba, además, en pro de sus pretensiones la Directiva 1999/70, e insta con carácter subsidiario, se reconozca que la relación laboral habida entre las partes es de carácter indefinido no fijo continuo desde el 13 de octubre de 2003, reclamando en ambos casos el importe de los salarios dejados de percibir durante los meses de julio y agosto y que no se encuentren prescritos con la obligación del Ayuntamiento de cotizar por ellos



en la TGSS, y con imposición de las costas al Consistorio demandado. Frente a tales pretensiones se opuso el Consistorio demandado alegando las razones que son de ver en el acta grabada al efecto, las cuales pueden sintetizarse del modo siguiente; en primer lugar, alegaba que no había existido fraude en la contratación del actor, habida cuenta de que la contratación del demandante trae su causa en unos contratos temporales concertados con arreglo a las disposiciones contenidas en el art. 4 del R.D. 2720/1998, de 18 de diciembre por el que se desarrolla el art. 15 del E.T., obedeciendo todos ellos a una causa de temporalidad cierta, concreta y determinada, por todo lo cual mantenía que la pretensión de fijeza postulada por la actora no tenía amparo en la Directiva 1999/70 pues la misma no impone a los Estados Miembros la obligación de transformar en contratos por tiempo indefinido los trabajos de duración determinada, y además, era contraria a la CE y demás normativa que regulan el acceso a la función pública, seguidamente, indicaba que a la actora le habido reconocida la condición de trabajadora no fija mediante Acuerdo de la Junta de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Gobierno de Caravaca de La Cruz dictado el 23 de enero de 2015, por lo demás, se oponía también a la pretensión instada con carácter subsidiario y finalmente, interesó la desestimación de la demanda previo el recibimiento del pleito a prueba.-

TERCERO. La parte actora articula como pretensión principal se declare al demandante el carácter de personal indefinido fijo del Consistorio demandado desde el 11 de octubre de 2002 con fundamento en la existencia de fraude en la contratación temporal y sobre la base de Cláusula 5 del Acuerdo Marco y de la Directiva 1999/70 del Consejo sobre trabajo de duración determinada, por entender que la misma conduce a la obligación por parte de la Administración (en el caso de que se considere abusiva la relación), de transformar su empleo temporal en definitivo (indefinido o fijo).-



Respecto a la existencia de fraude de ley en la contratación de la demandante, la misma no ha de tener favorable acogida desde que si hubo alguna irregularidad en la contratación del actor la misma que regularizada tras el reconocimiento al trabajador demandante por parte del Consistorio demandado de la condición de "trabajador indefinido no fijo" mediante Acuerdo de la Junta de Gobierno dictado el 23 de enero de 2015.-

Y en relación a la Directiva, lo primero que ha de precisarse es que citada Cláusula tiene la redacción siguiente: "Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva".-

1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

a)razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;

b)la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;

c)el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.



2. Los estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte sea necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:

a) se considerarán "sucesivos";

b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido.

Lo dicho en el fundamento de derecho precedente, y referente a la inexistencia de fraude o abuso en la contratación del actor, ya bastaría para entender que no resulta de aplicación la meritada Directiva, pero es que a mayor abundamiento es de indicar que la referida Cláusula no impone la obligación que entiende el trabajador demandante, así el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en Sentencia de 14 de septiembre de 2016 (Asunto C-184/15 Y C-197/15) en cuyo apartado 39 dispone que:

"A este respecto, debe recordarse que la cláusula 5 del Acuerdo Marco no impone a los estados Miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada. En efecto, la Cláusula 5 apartado 2, del Acuerdo marco deja en principio a los Estados miembros la facultad de determinar en qué condiciones los contratos o relaciones laborales de duración determinada se considerarán celebrados por tiempo indefinido. De ello resulta que el Acuerdo Marco no establece en qué condiciones se puede hacer uso de los contratos de duración determinada".-

Por su parte, el Tribunal Supremo (S. de lo Contencioso-Admvo.) en Sentencia de 26 de septiembre de 2018 (rec.1305/2017), 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. Así, en su fundamento decimoséptimo afirma lo siguiente en relación con el supuesto en el que se produce un abuso en la relación de empleo del personal en ámbito de la Administración pública:

“A este respecto, debe recordarse que la cláusula 5 del Acuerdo Marco no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada”.

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. En su párrafo 87 afirma la inexistencia tal obligación de conversión en los siguientes términos:

“Así, la cláusula 5 del Acuerdo Marco no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada. No obstante, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contar con otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de septiembre de 2016, y , C184/15, Y C197/15, EU:C:2016:680, apartados 39 y 41 y jurisprudencia citada).”

CUARTO. Pero es que además, dicha posibilidad (fijeza) no es factible en nuestro ordenamiento jurídico, así la propia Constitución reconoce el derecho de los ciudadanos al acceso al empleo público en condiciones de igualdad y bajo los principios de



mérito y capacidad (art. 103.3), principios éstos que han de ser respetados por las Administraciones Públicas. Además, a los efectos de concretar dichos principios, la CE prevé su necesario desarrollo normativo mediante ley, que debe de respetar el contenido esencial de la igualdad en el acceso al empleo público.-

Así el artículo 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre TREBEP establece: "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.-

Junto a lo indicado, es de destacar que la figura del personal laboral indefinido no fijo es una creación jurisprudencial, que ha adquirido rango normativo en el Estatuto Básico del Empleado Público de 2.007 y que tiene su origen en la doctrina establecida por el Tribunal Supremo en sentencias de 10 y 30 diciembre 1996, 14 marzo y 24 abril 1997 y 20 de enero de 1.998, en las que se que declara que "las irregularidades 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 funcional, 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...A partir de estas consideraciones hay que examinar la distinción entre el carácter indefinido del contrato y la fijeza en plantilla.... El carácter indefinido del contrato implica desde una perspectiva temporal que éste no está sometido, directa o indirectamente a un



término. Pero esto no supone 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 .", declarando igualmente en la sentencia de 20 de enero de 1.998 que "la contratación en la Administración Pública al margen de un sistema adecuado de ponderación de mérito y capacidad impide equiparar a los demandantes a trabajadores fijos de plantilla, condición ligada a la contratación por el procedimiento reglamentario, sin perjuicio de su contratación, en su caso, como trabajadores vinculados por un contrato de trabajo por tiempo indefinido".-

La adquisición de la condición de personal laboral indefinido no fijo deriva del hecho de que han existido ciertas irregularidades en la contratación, ya que como declara la sentencia del Tribunal Supremo de 14 diciembre 2009 (RJ 2010\375): " el acceso al empleo publico está sometido a los principios de igualdad, mérito y capacidad, como se desprende de los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución y estos principios son aplicables tanto en el marco del acceso a los puestos de funcionarios, como en el que corresponde al empleo laboral estable, como muestra la regulación contenida en la actualidad en el artículo 55.1 del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007, a tenor del cual "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", sin que la remisión que el artículo 83 realiza a los convenios colectivos lleve a conclusión contraria, pues lo que se autoriza a éstos es a concretar los procedimientos de selección que garanticen la aplicación de esos principios en el ámbito del empleo público laboral, pero no a establecer formas de reclutamiento de personal que contraríen las exigencias constitucionales de igualdad, capacidad y mérito, pues tanto el número 1 del artículo 55 como su número 2, sobre los principios de





los procesos de selección, son aplicables a todo el empleo público, como por lo demás puede verse en la regulación de la selección del personal laboral en los artículos 28 a 33 del Real Decreto 364/1995, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado. El mismo criterio regía con anterioridad a la entrada en vigor del EBEP, pues, de conformidad con el artículo 19.1 de la Ley 30/1984 "las Administraciones Públicas seleccionarán su personal, ya sea funcionario, ya sea laboral, de acuerdo con la oferta pública mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concursooposición libre, en los que se garanticen en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad". A estos principios se remite también el artículo 91.2 de la Ley 7/1985, reguladora de las bases del régimen local, a tenor del cual la selección de todo el personal de las Corporaciones Locales "sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad".-

Precisamente la doctrina de la Sala sobre el alcance de las irregularidades en la contratación temporal de las Administraciones Públicas -tal como se expuso en las sentencias del Pleno de 20 (RJ 1998, 1000) y 21 de enero de 1998 (RJ 1998, 1138) y más recientemente en la sentencia, también del Pleno, de 11 de abril de 2006 (RJ 2006, 2394)- lo que establece es que estas irregularidades no pueden determinar la adquisición de la condición de fijeza, porque ello supondría la vulneración de las normas con relevancia constitucional que garantizan los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso al empleo público. Dijimos entonces que la Administración pública no puede atribuir a los trabajadores afectados por estas irregularidades "la pretendida fijeza en plantilla con una adscripción definitiva del puesto de



trabajo, sino que, por el contrario, 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".-

Las disposiciones citadas y la Jurisprudencia indicada sitúan a las Administraciones Públicas en una posición especial en materia de contratación laboral, en la medida en que las irregularidades 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 funcional, 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. De tal modo, 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.-

Con ello no se consagra la arbitrariedad, ni se incurre en ningún tratamiento privilegiado a favor de la Administración, pues es la propia ley la que establece esta consideración especial en atención a las razones a que se ha hecho referencia. Así lo apreció también el Tribunal Constitucional en el Auto 858/1988, de 4 julio, que afirma que "es evidente que la contratación de personal laboral por la Administración Pública no debe verse sujeta, por imperativo del artículo 14 de la Constitución Española, a las mismas reglas que



la contratación entre particulares, pues tal carácter de Administración Pública, es, por sí mismo, factor de diferenciación relevante en atención, precisamente, a otros mandatos constitucionales (artículos 23.2 y 103.3) y, en todo caso, a mandatos legales justificados por las exigencias de publicidad, libertad de concurrencia, mérito y capacidad en el ingreso como personal al servicio de la Administración".

Por lo expuesto, la selección del demandante como aspirante admitido en la bolsa de trabajo para atender las vacantes que pudieran producirse en la Escuela Municipal de Música y en el Conservatorio, y el posterior reconocimiento efectuado por resolución del Ayuntamiento de la condición de personal laboral indefinido no fijo discontinuo, resulta ajustada a derecho, y no otorga al trabajador reclamante ningún derecho especial más que el de ocupar la vacante hasta que se produzca la cobertura definitiva de la plaza por personal laboral fijo, ya que el carácter indefinido del contrato implica desde una perspectiva temporal que éste no está sometido, directa o indirectamente, a un término, pero esto no supone que el actor consolide, sin superar los procedimientos de selección establecidos al efecto, una condición de fijeza en plantilla que no sería compatible con las normas legales sobre selección de personal fijo en las Administraciones Públicas (en tal sentido, STS 17/9/2020, Rec. 154/2018).-

QUINTO. En cuanto a la petición subsidiaria de que se reconozca que la relación actual mantenida como indefinida no fija, no es de carácter discontinuo (300), sino indefinida no fija ordinaria, las pretensiones de la parte actora han de ser acogidas de forma parcial, habida cuenta que desde abril de 2017 el actor no ha visto interrumpida su relación laboral con el Consistorio demandado en los meses de julio y agosto, y esa circunstancia hace por si misma que esta pretensión deba de ser acogida, pues el proceder del Ayuntamiento revela que la actividad desarrollada por el trabajador no es



cíclica, ni está sujeta a llamamiento al inicio del curso escolar o lectivo.-

Por lo expuesto, debe declararse que la relación laboral existente ente el actor y el Ayuntamiento demandado es indefinida no fija continua u ordinaria desde 1 de abril de 2017, fecha en que ocupó el cargo de Secretario de la Escuela de Música y Conservatorio Leandro Martínez Romero, sin que procedan los efectos retroactivos que postula la parte actora desde el 13 de octubre de 2013, habida cuenta de que con anterioridad al 1 de abril de 2017 no consta acreditado que el demandante desempeñase actividad laboral por cuenta y orden del Consistorio demandado fuera del periodo lectivo.-

SEXTO. En cuanto al trato desigual respecto de otros profesores de música que son personal fijo y personal indefinido continuo, debe decirse que es lícita la coexistencia de trabajadores fijos discontinuos y fijos de actividad continuada dentro de una misma empresa, siempre que la actividad concreta desarrollada por unos y otros sea distinta, de modo que los primeros se encarguen de atender la actividad estacional y cíclica de la empresa y los segundos la necesidad de mano de obra durante todo el año. No hay elementos de juicio (en la demanda tampoco se ofrecen) para aceptar que la actividad realizada por el demandante sea exactamente la misma y se prolongue durante los mismos meses del año que otros trabajadores del Conservatorio y Escuela Municipal de Música de actividad continua.-

Por todo lo cual, la demanda deberá de ser desestimada en lo que se refiere a esta concreta pretensión.-



SEPTIMO. No procede la condena del Ayuntamiento a abonar cantidad alguna por el tiempo en el que su relación laboral quedó interrumpida los meses de julio y agosto, ya que al margen de que la parte actora no cuantifica cantidad alguna todas ellas estarían prescritas, como tampoco procede la obligación de cotización a la TGSS puesto que desde la fecha en que le es reconocida la condición de indefinido no fijo continuo, el Consistorio demandado ha realizado la correspondiente cotización.-

OCTAVO. Y finalmente y en cuanto a la pretensión de que se impongan las costas procesales al Consistorio demandado tampoco puede prosperar, pues en modo alguno ha actuado con temeridad o mala fe en los términos a los que se refiere el art. 97.3 de la L.R.J- a la parte demandada no puede prosperar, ni en aplicación del artículo 97.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, al no quedar acreditado que el Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz ha, pues tan sólo se ha limitado a articular su defensas en cuestiones discutibles jurídicamente.-

NOVENO. Por todo lo expuesto, la demanda ha de ser estimada de forma parcial en los términos que han sido expuestos en el fundamento de derecho quinto de la presente Resolución.- en su integridad.-

Vistos los preceptos legales invocados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Que estimo parcialmente la demanda interpuesta por D.
contra el Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de



La Cruz, y en consecuencia, debo declarar y declaro que la relación laboral del demandante con el Consistorio demandado es indefinida no fija contiuua, no discontinua u ordinaria desde el 1 de abril de 2017.-

Incorpórese la presente Sentencia al libro correspondiente, expídase testimonio para su unión a los autos, notifíquese la misma a las partes, haciéndoles saber que contra ella cabe interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia. Este recurso, en su caso, habrá de anunciarse mediante escrito o comparecencia en este Juzgado en el plazo de cinco días, a contar desde el siguiente al de su notificación, o mediante simple notificación en el momento en que se practique la notificación.-

Y en cuanto a la condenada al pago, para hacer uso de este derecho, siempre que no fuere trabajador, o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social, o causahabiente suyo, deberá ingresar, al anunciar el recurso, las cantidades a que el fallo se contrae, en la cuenta de este Juzgado en la cuenta abierta en la entidad bancaria Banco de Santander a nombre de este Juzgado, a disposición del mismo, acreditándolo mediante el oportuno resguardo de ingreso o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, sin cuyo requisito no le será admitido el recurso; y, asimismo, al interponer el citado recurso, deberá constituir un depósito de TRESCIENTOS EUROS (300 euros) en la cuenta abierta en la entidad bancaria Banco de Santander a nombre de este Juzgado. En todo caso, el recurrente deberá designar letrado para la tramitación del Recurso.-

Así por esta mi Sentencia la pronuncio, mando y firmo.-





PUBLICACION.- La presente Resolución ha sido leída y publicada en audiencia pública por el mismo juez que la dicta en el día de la fecha. La Letrado 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.





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

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





**T. S. J. MURCIA SALA SOCIAL
MURCIA**

SENTENCIA: 00149/2023

UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO

PASEO DE GARAY, 5 - 2ª PLANTA - 30005 - MURCIA (UPAD)
Tfno: 968817077-968229216
Fax: 968817266-968229213
Correo electrónico: tsj.social.murcia@justicia.es
NIG: 30030 44 4 2019 0004511
Equipo/usuario: ACM
Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0000079 /2022

Procedimiento origen: PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000508 /2019
Sobre: FIJEZA LABORAL

RECURRENTE/S D/ña , AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ
ABOGADO/A: ,
PROCURADOR: ,
GRUADO/A SOCIAL: ,

RECURRIDO/S D/ña:
ABOGADO/A:
PROCURADOR:
GRUADO/A SOCIAL:

En Murcia , a veintiuno de febrero de dos mil veintitrés.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, compuesta por los Ilmos. Sres. D. MARIANO GASCÓN VALERO, D. MANUEL RODRÍGUEZ GÓMEZ, D. RAMÓN ÁLVAREZ LAITA de acuerdo con lo prevenido en el art. 117.1 de la Constitución Española, en nombre S.M. el Rey, tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En los presentes recursos de suplicación interpuestos por DON _____ y el EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ, contra la sentencia número 223/2021 del Juzgado de lo Social número 6 de Murcia , de fecha 02 de julio de 2021, dictada en proceso número 508/2019, sobre CONTRATO TRABAJO, y entablado por DON _____ frente a EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ.

En la resolución del presente recurso de suplicación, actúa como Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. MARIANO GASCÓN VALERO, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: HECHOS PROBADOS EN LA INSTANCIA.

En la Sentencia recurrida se consignaron los siguientes Hechos Probados:

PRIMERO. El demandante viene prestando servicios por cuenta y orden del Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de La Cruz como "profesor de música", especialidad de piano, categoría profesional reconocida A2, desarrollando sus servicios en la Escuela de Música y Conservatorio Leandro Martínez Romero, mediante una serie de contratos temporales, que obran al ramo de prueba de la parte actora como bloque documental nº 1, y cuyo contenido es dado aquí íntegramente por reproducido.-

SEGUNDO. Por Acuerdo de la Junta de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz dictado el 25 de marzo de 2015 se reconoció al

demandante la condición de "trabajador indefinido no fijo", con efectos desde el 1 de septiembre de 2014.-

TERCERO. A partir del reconocimiento de la condición de trabajador indefinido no fijo de carácter discontinuo, el trabajador ha continuado prestado servicios por cuenta t orden del Consistorio demandado interrumpiéndose la relación laboral durante los meses de julio y agosto, pasando en este tiempo a la situación legal de desempleo, hasta el 1 de julio de 2017 fecha en que es nombrado de la Escuela de Música y Conservatorio Leandro Martínez Romero.-

CUARTO. El demandante se presentó el 5 de junio de 2019, la cual fue desestimada por silencio administrativo.

SEGUNDO: FALLO DE LA SENTENCIA.

En la Sentencia de Instancia se emitió el siguiente Fallo:
"Que estimo parcialmente la demanda interpuesta por D. _____ contra el Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de La Cruz, y en consecuencia, debo declarar y declaro que la relación laboral del demandante con el Consistorio demandado es indefinida no fija continua, no discontinua u ordinaria desde el 1 de abril de 2017."

TERCERO: DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE SUPPLICACIÓN.

Contra la citada Sentencia se interpuso Recurso de Suplicación por la Letrada Doña _____, en nombre y representación de DON _____, así como también por la Procuradora de los Tribunales Doña _____, en nombre y representación del



EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ, con la asistencia del Letrado Don .

CUARTO: DE LA IMPUGNACIÓN DEL RECURSO DE SUPPLICACIÓN.

Los Recursos interpuestos han sido objeto de impugnación por las partes contrarias.

QUINTO: ADMISIÓN DEL RECURSO Y SEÑALAMIENTO PARA VOTACIÓN Y FALLO.

Admitido a trámite el Recurso, se señaló para la votación y Fallo el día 20 de febrero de 2023.

A la vista de los anteriores Antecedentes de Hecho, se formulan por la Sala los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: Fallo de la Sentencia de Instancia. Recursos de Suplicación: Sus motivos. Impugnaciones del Recurso.

Por el Juzgado de lo Social nº 6 de Murcia, se dictó Sentencia el día 02/07/2021, en el Proceso nº 508/2019, sobre

Reconocimiento de Derecho y Cantidad, acordando la estimación parcial de la demanda y declarando que la relación laboral entre los litigantes era indefinida no fija continua desde el 01/04/2017.

Frente a dicho pronunciamiento, se interpone Recurso de Suplicación tanto por la parte actora como por la parte demandada en el proceso de referencia, basándose ambos recursos en los siguientes motivos:

A) Al amparo del artículo 193 b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la revisión de los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas.

B) Al amparo del artículo 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, el examen de las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia.

Los recursos han sido impugnados por la parte contraria.

SEGUNDO: Motivos de los Recursos al amparo del artículo 193 b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, solicitándose la revisión de los hechos declarados probados a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas.

En Sentencia de 16/10/2018, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo tiene establecido que "el recurso de suplicación es un recurso extraordinario y, como tal, la facultad del órgano de suplicación de revisar las pruebas aparece seriamente limitada, procediendo la revisión de hechos únicamente en los supuestos que taxativamente establece el artículo 193.b) de la LRJS, es decir, "a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas". El Tribunal "ad quem" no puede hacer una valoración de la prueba practicada en el juicio, por lo que solo la evidencia de un

documento o informe pericial, sin otras consideraciones colaterales, permitirá a la Sala la modificación fáctica”.

Al amparo de este motivo, no es posible una nueva valoración de toda la prueba practicada, según ha establecido el Tribunal Supremo, Sala de lo Social, en Sentencias de 18/11/2015 y 21/03/2017, y tampoco es posible introducir por los litigantes hechos nuevos que no se debatieron en la instancia, según estableció esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia en su Sentencia de 23/04/2007.

En este caso, el error que se atribuya a la Sentencia de Instancia ha de reunir las siguientes características:

A) Ha de ser evidente y resultar del análisis de los medios considerados hábiles a tal fin, como son la prueba documental, la prueba pericial, la revisión expresamente admitida por el impugnante del recurso y, así mismo, la revisión por infracción de normas sobre valoración de la prueba. Sólo son admisibles para poner de manifiesto el error de hecho, los documentos que ostenten un decisivo valor probatorio, tengan concluyente poder de convicción por su eficacia, suficiencia, fehaciencia o idoneidad.

B) Debe ser trascendente para la parte dispositiva de la sentencia, con efectos modificadores de ésta, pues el principio de economía procesal impide incorporar hechos cuya inclusión a nada práctico conduciría, si bien cabrá admitir la modificación fáctica cuando no siendo trascendente es esta instancia pudiera resultarlo en otras superiores.

C) El recurrente debe ofrecer una redacción alternativa al hecho probado que pretende modificar, señalándolo expresamente, adicionando o suprimiendo su tenor literal, debiendo ser la redacción propuesta clara, precisa y congruente, citando pormenorizadamente los documentos o pericias de los que se considera se desprende la equivocación del juzgador, sin que sea dable admitir su invocación genérica, ni plantearse la revisión de cuestiones fácticas no discutidas a lo largo del proceso. En ningún caso en la redacción alternativa se pueden introducir normas jurídicas o

preceptos de Convenios Colectivos, así como tampoco conceptos, expresiones o juicios de valor que impliquen una predeterminación del fallo.

Como quiera que ambos recurrentes solicitan la modificación de los hechos probados, comenzaremos analizando la revisión fáctica propuesta por el Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz.

La parte recurrente muestra su disconformidad con el hecho probado Tercero de la sentencia recurrida para que se añada que el nombramiento del trabajador como Secretario de la Escuela de Música y Conservatorio Leandro Martínez Romero el 01/07/2017 lo fue con carácter provisional.

Visto este motivo del recurso debe ser desestimado pues aunque se da una redacción alternativa y se cita como documento propiciador de la revisión las preguntas 5 y 22 del pliego de posiciones presentado por la parte actora, lo cierto es que no se indica con toda claridad y precisión que trascendencia tendría la admisión de la revisión que propone para la modificación del Fallo de la sentencia recurrida.

Se examina a continuación las modificaciones de los hechos probados interesadas por el trabajador recurrente.

En primer lugar, se interesa la modificación del HECHO PROBADO PRIMERO, a fin de que se incluya en el mismo la descripción de la relación laboral mantenida por el actor con el Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, especialmente por lo que respecta a su antigüedad y a la concatenación de relaciones de trabajo de carácter temporal, solicitud que debe ser desestimada pues la Juzgadora de instancia dio cuenta de que tenía conocimiento de todos los contratos suscritos al dar por reproducido el bloque documental nº 1 aportado por la parte actora.

En segundo lugar, se interesa la adición de un hecho probado SEGUNDO anterior al que figura en la resolución impugnada como HECHO SEGUNDO, interesando su localización en este punto con el objetivo de dar coherencia cronológica a los hechos acaecidos relativos a la relación laboral del demandante, y acreditados a través de la prueba documental.

Lo que pretende la parte recurrente es que "procede la adición de un HECHO SEGUNDO, que sustituiría al que se

establece en la resolución impugnada como tal, posterior al HECHO PRIMERO, que debe redactarse en los siguientes términos.

“El Sr. _____ participó en un proceso selectivo consistente en convocatoria de bolsa de trabajo para la cobertura de vacantes y necesidades de profesorado que pudieran producirse en el conservatorio y Escuela de Música Leandro Martínez Romero de Caravaca de la Cruz, en el año 2002, y que se llevó a cabo a través del sistema de concurso oposición, resultando admitido y superando dicho proceso selectivo.

El Sr. _____ inicia, pues, su relación de trabajo con el Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz en octubre del año 2003, tras haber sido seleccionado una vez superado dicho concurso oposición y, desde entonces, viene ocupando su puesto de trabajo como profesor de música especialidad de piano”.

Visto lo que se pretende, la modificación fáctica debe ser rechazada pues con valore de hecho probado, en la sentencia de instancia, Fundamento de Derecho Cuarto, se da cuenta de forma suficiente de que hubo una selección del demandante como aspirante admitido en la bolsa de trabajo para atender las vacantes que pudieran producirse, lo que significa que ello se tuvo en cuenta para resolver.

En tercer lugar, se interesa la adición de un HECHO PROBADO TERCERO, que se suceda al que se ha propuesto como hecho probado segundo, en un orden anterior al que figura en la sentencia como hecho probado segundo.

Se refiere esta solicitud de adición a un segundo proceso selectivo que se reconoce configurado como el anterior, razón por la cual la Sala, sin mayores consideraciones se remite a lo ya dicho respecto de la modificación fáctica precedente a la actual.

En cuarto lugar, se solicita la adición de un hecho probado Cuarto, tras el hecho probado Tercero al que se refiere el ordinal anterior. La redacción que se propone es la siguiente: “En el centro Conservatorio y Escuela de Música Leandro Martínez Romero de Caravaca de la Cruz, existen profesores que mantienen la condición de trabajadores fijos de plantilla, los cuales han accedido a su puesto de trabajo a

través de un proceso selectivo, consistente exclusivamente, en concurso de méritos, para la provisión de puestos de trabajo como profesores de música.

Igualmente, existe un profesor de música que mantiene la condición de funcionario de carrera habiendo accedido a dicha condición a través de un proceso de adaptación al régimen funcional convocada para el personal laboral fijo, por el Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz".

En definitiva , lo que se pretende introducir como elemento fáctico valorable es que los profesores a los que se refiere solo superaron un concurso de méritos o un proceso de adaptación del puesto de trabajo al régimen funcional , adición que , en consonancia con lo que se ha dicho respecto de lo innecesario que era modificar los hechos probados precedentes al que ahora se pretende adicionar, no es admisible pues lo que aquí se está enjuiciando , aunque el recurrente intente introducirlo en el debate , no es el estatuto profesional o condición laboral del recurrente en comparación con la de otros trabajadores pues de lo que se trata de analizar es el caso concreto del recurrente , sin que comparativas con otros trabajadores apuntalen en nada la tesis de la demanda. En cualquier caso, con valor de hecho probado, en el Fundamento de Derecho Sexto de la sentencia recurrida, la Magistrada de instancia dio cuenta del conocimiento de la existencia de otros trabajadores fijos e indefinidos continuos por lo que no es precisa la adición que se interesa.

A continuación, en el recurso se dice lo siguiente:

5º) El hecho probado SEGUNDO de la sentencia impugnada, debe ser el HECHO PROBADO QUINTO.

Aquí no procede valoración alguna ya que no es más que un mero enunciado de la ordenación ordinal que se propugna de los hechos probados.

6) Se interesa la modificación del HECHO PROBADO TERCERO de la sentencia, que, además pasará a ser HECHO PROBADO SEXTO:

Se propone la siguiente redacción:

"A partir del reconocimiento de la condición de trabajador indefinido no fijo de carácter discontinuo, el trabajador ha continuado prestando servicios por cuenta y orden del consistorio demandado interrumpiéndose, en el plano formal, la relación laboral durante los meses de julio y agosto, pasando

en este tiempo a situación legal de desempleo, hasta el 1 de julio de 2017, momento en que su relación de trabajo no queda interrumpida, pese a que no se modifica su contratación a través de la modalidad indefinido discontinuo, manteniéndose sin dicha interrupción hasta la actualidad.

El trabajador es nombrado secretario de la Escuela de Música y Conservatorio Leandro Martínez Romero de Caravaca de la Cruz, el día 1 de abril del año 2017.

La parte resaltada en negrita es la que se modifica respecto del hecho probado consignado en la sentencia.”

Visto ello, la Sala entiende que, en lo esencial, la modificación del hecho probado Tercero es innecesaria pues lo relatado por la Juzgadora de instancia es suficiente y de hecho viene a coincidir en gran parte con la redacción que se propugna. No obstante, es cierto que en el citado hecho probado hay un error de transcripción en cuanto que el cargo para el que fue elegido a partir del 01/07/2017 fue del de Secretario de la Escuela de Música y del Conservatorio de Caravaca de la Cruz, único punto en el que se admite el complemento del hecho probado Tercero.

Se interesa, igualmente, la adición de un HECHO PROBADO SÉPTIMO con las siguiente redacción : “ En el centro de trabajo existen otros profesores, con idéntico puesto de trabajo que, desarrollándolas mismas funciones que el demandante, mantienen una relación laboral indefinida ordinaria, no interrumpiendo su relación de trabajo durante los meses de julio y agosto, sin que conste razón alguna, relacionada con la prestación del servicio, que justifique dicha diferencia en las condiciones de trabajo de los trabajadores.”

A adición que se pretende se rechaza por lo que ya dijimos líneas arriba en el sentido de que el objeto litigioso está constituido por el análisis de una relación de trabajo individualizada, sin necesidad de comparaciones con otros trabajadores no llamados al proceso. Además, como también dijimos, en los razonamientos jurídicos, con valor de hecho probado, la Magistrada dio cuenta del conocimiento de esos otros trabajadores.

En consecuencia, y con la excepción hecha del complemento o adición del hecho probado Tercero en el sentido expuesto

anteriormente, el relato de hechos de la sentencia recurrida queda incólume ya que:

1ª) Las características del Orden Social de la Jurisdicción exigen al Juez de Instancia la construcción de un relato de hechos probados suficiente, no solo para la Sentencia que debe dictar, sino también para el órgano de Suplicación a la hora de resolver el Recurso. Ahora bien, la construcción judicial fáctica no tiene por qué ser extenuante en el sentido de que el Juez de Instancia tenga que recoger en su crónica todos y cada uno de los documentos y demás medios probatorios aportados por los litigantes y si, únicamente, aquellos que considere de trascendencia para resolver el debate.

2ª) En cumplimiento de lo anterior y con amparo en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la Magistrada de Instancia ha dado por probados aquellos hechos que consideró esenciales para dictar Sentencia, la cual es producto de un examen racional, comparativo y crítico de todo el conjunto probatorio que se puso a su disposición.

3ª) Esta Sala ha fijado una Doctrina constante conforme a la cual no es sustituible el imparcial criterio alcanzado por el Magistrado de instancia, por el más subjetivo de parte en legítima defensa de sus intereses (S.T. Sala de lo Social del T.S.J. de Murcia de 10/11/2020. Rec. 101/2019).

TERCERO: Motivos de los Recursos por Infracción de las normas jurídicas o de la Jurisprudencia al amparo del artículo 193 c) de la Ley de la Jurisdicción Social.

Las infracciones en las que debe apoyarse un reproche jurídico deben cumplir cuatro requisitos:

A) Se deben referir al Derecho, bien se trate de una norma sustantiva, o bien se trate de la jurisprudencia, entendiendo por esta la que emana de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo al resolver el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, así como también la doctrina procedente del

Tribunal Constitucional y las Sentencias dictadas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

B) Deben referirse a los hechos declarados probados. Por ello, no son admisibles argumentaciones que son meras especulaciones apoyadas en hechos alegados en la instancia pero que no han pasado al relato de Hechos Probados de la Sentencia recurrida, ni se ha pretendido con éxito la revisión de esta crónica judicial.

C) Deben concretar la norma o jurisprudencia infringida.

D) Se debe razonar la pertinencia y fundamentación de la infracción jurídica.

Por el trabajador recurrente se entiende que la sentencia recurrida incurre en las siguientes infracciones:

Por lo que respecta a la resolución de la pretensión ejercitada con carácter principal en el escrito de demanda (FIJEZA).

➤ Infracción de la cláusula 5 (Acuerdo Marco) de la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999 relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada y jurisprudencia del TJUE en relación con la interpretación de dicha cláusula, como por ejemplo, STJUE de 19 de marzo de 2020, y otros; STJUE de 25 de julio de 2018, ; STJUE de 4 de julio de 2006, caso ; STJUE de 5 de junio de 2018, ; ATJUE de 30 de septiembre de 2020, C-135/20, , STJUE 3 de junio 2021 (C-726/19), , Auto del TJUE, de 2 de junio de 2021 (C-103/19) y jurisprudencia de Juzgados y Tribunales de nuestro país, en aplicación de la normativa comunitaria, conforme a la interpretación de la misma efectuada por el TJUE,

representada, entre otras, por las siguientes sentencias: SSTSJ Madrid 17 de febrero 2021 (rec. 845/2020), en y 24 de junio 2020 (rec. 237/2020), en , STSJ Galicia 27 de noviembre 2020, STSJ Galicia 9 de diciembre 2020, SJS/11 Bilbao 4 de marzo 2021, SJS/3 Ourense 6 de abril 2021, SJS/6 Vigo 29 de abril 2021, STSJ Madrid 11 de 26 noviembre 2020 (rec. 551/2020), Ayuntamiento de Madrid, Sentencia Juzgado Social 42 de Madrid, de 3 de noviembre de 2021, STSJ Madrid, de 21 de julio de 2021, SJSO Madrid, número 15, de 3 de noviembre de 2021.

➤Infracción de lo previsto en el Artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y jurisprudencia interpretativa.

Después de razonar sobre el abuso de la temporalidad en la contratación laboral se dice que el reconocimiento del carácter indefinido no fijo de la relación laboral del actor no obsta a la aplicación de la Directiva 99/70, del Consejo, de 28 de junio en tanto no muta la naturaleza temporal de la relación laboral del trabajador, conforme a la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y a la jurisprudencia del TS que configura la relación del indefinido no fijo (INF) como una relación de carácter temporal, y que la aplicación de la Directiva 99/70, del Consejo, de 28 de junio de 1999, obliga a los Estados Miembros a prevenir y en su caso sancionar, los abusos perpetrados a través de contrataciones temporales con infracción de la Jurisprudencia comunitaria dictada en torno a la interpretación de la Cláusula 5 del Acuerdo Marco de la Directiva 99/70, del Consejo, de 28 de junio, en el sentido de que una normativa nacional que, sólo en el ámbito del sector público, impide el reconocimiento de la condición de fijos de los trabajadores, una vez constatada la existencia de un abuso en las relaciones laborales de carácter temporal, se opone a dicha cláusula 5.

En cuarto lugar, se considera que hay Infracción por la sentencia impugnada, de la jurisprudencia comunitaria interpretativa de la Cláusula 5 del Acuerdo Marco de la Directiva 99/70, en cuanto a las posibles medidas sancionadoras ante el abuso de temporalidad.

En el apartado II. B. del recurso se añade que "Por lo que respecta a la resolución por la que se estima parcialmente la pretensión ejercitada con carácter subsidiario para el reconocimiento de la condición de personal indefinido no fijo, ordinario o continuo, limitándola solo desde el mes de julio del año 2017, y como consecuencia del nombramiento en dicho año del actor, como secretario del centro educativo, y que se interesa a través del presente recurso, igualmente, con carácter subsidiario, sea revocada, dictándose, con dicho carácter subsidiario, otra en la que se reconozca que dicha condición de indefinido continuo u ordinario se reconozca desde el inicio de la relación laboral. Infracción de lo previsto en R.D.Leg. 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, art. 16, 8, 15 Y 12 y jurisprudencia del Tribunal Supremo dictada en UNIFICACIÓN DE DOCTRINA, en particular STS de 20 de abril de 2005, de 22 de febrero de 2007 y 8 de noviembre de 2005. Igualmente VULNERACIÓN DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA IGUALDAD, consagrado en el Artículo 14 y 9 de la CE e IGUALDAD EN EL EMPLEO artículo 17 del RD Leg 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores".

Por parte del Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz se entiende que ha existido, en primer lugar, una errónea valoración de la prueba pues no se recogió en la sentencia la provisionalidad del cargo de Secretario del trabajador. Se añade que se ha hecho inaplicación del Decreto 2/2019, de 23 de enero por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Conservatorios de Música y de Danza en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Se entiende, además, que es de aplicación al presente caso el criterio del Tribunal Supremo representado por la sentencia dictada en el Recurso 2475/2020 y demás que cita y, así mismo, considera que también es de aplicación la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 20/10/2021, Recurso 2126/2020.

Pues bien vistos los razonamientos de la sentencia recurrida, de los recursos y de las impugnaciones de estos, la Sala, aplicando el principio de seguridad Jurídica por la necesaria previsibilidad de la resoluciones judiciales, ha de hacer aplicación en el presente caso de la misma solución que se dio en la sentencia dictada en el recurso 750/2021.

En esta sentencia, esencialmente, hemos fijado la Doctrina de la Sala en el sentido de que en casos como el presente, debíamos ratificar el criterio de la sentencia recurrida en cuanto estimó que, por lo que se refería a las pretensiones principal y subsidiaria, debía reconocerse al trabajador la condición de trabajador indefinido no fijo continuo.

En esa sentencia decíamos " esta Sala considera que las conclusiones que alcanza el recurrente(nos referíamos al Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz) no son aceptables pues, además de que el trabajador no realiza una tarea genuinamente docente al llevar a cabo tareas de dirección del centro (en este caso de Secretario de la Escuela de Música y del Conservatorio) que son imprescindible durante todo el año y no solo entre el 1 de septiembre y el 30 de junio del año siguiente, también durante los meses de julio y agosto desempeña cuantas labores administrativas y organizativas son propias del periodo no lectivo del curso escolar y que están establecidas en las ordenes reguladoras de la programación de los sucesivos cursos escolares, documentación administraba que exige la Comunidad Autónoma de Murcia a través de su Consejería de Educación. Dentro de ella, destaca por su importancia la programación educativa, la cual 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 de este. En definitiva, estamos en presencia de un puesto de trabajo que supone el desempeño de funciones de naturaleza estructural y no meramente coyuntural o temporal durante el estricto tiempo lectivo pues este afecta a los alumnos pero no al profesorado que se ve obligado a seguir desempeñando todas las tareas propias para la preparación del curso siguiente. En este sentido, es de interés la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictada en Unificación de Doctrina de 20/04/2005, Recurso 1075/2004 donde se descarta la figura de los trabajadores fijos discontinuos para los contratos de trabajo que se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En cualquier caso, que ello debe ser así lo acredita el hecho probado Quinto donde se dice que ya desde el año 2017, cuando al trabajador se le nombra Director del centro académico, el contrato de trabajo se mantiene en los meses de julio y agosto, lo que implica que desde esa fecha, aunque sea de hecho, el Ayuntamiento

demandado ha reconocido que la relación laboral es indefinida no fija continua”.

Ello determina que, sin perjuicio de lo que se resuelva al analizar el recurso del señor , éste, por lo menos, debe tener reconocida, tal como resolvió la sentencia recurrida, la condición de trabajador indefinido no fijo pero continuo.

Queda por examinar el recurso del señor al que también son aplicables los razonamientos de la sentencia dictada en el Recurso 750/2021. Decíamos en esa sentencia que “La Sala considera, a la vista del recurso y de la impugnación de este por el Ayuntamiento que fue demandado, que la pretensión de que se reconozca el carácter fijo de la relación laboral no es posible a la vista de la Unificación de Doctrina llevada a cabo por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, destacando la reciente sentencia de 16/11/2021, nº 1124/2021. Recurso 3657/2020, donde se dice en su Fundamento Jurídico Tercero lo siguiente: “.- Al amparo de lo dispuesto en el art. 224.1 y 2, en relación con el 207 e) de la LRJS, en motivo único de censura jurídica, denuncia la recurrente la vulneración del art. 103.3 CE , en relación con los arts. 15.1.a) y 3, 82.1 y 3, y D.A. 15ª del ET; arts.1.3 b), 7, 55.1, 61.6, 61.7 y D.A. 1ª del Estatuto Básico del Empleado Público; D.A. 24ª de la LCSP .

El núcleo casacional que se plantea ha sido objeto de revisión y modificación por las STS/4ª/Pleno de 18 junio 2020 (rcuds. 1911/2018, 2005/2018 y 2811/2018) y de STS/4ª de 2 julio 2020 (rcud. 1906/2018), para declarar, en suma, que la figura del indefinido-no-fijo es también aplicable a las sociedades mercantiles estatales. Las indicadas sentencias han sido seguidas por las de 10 septiembre 2020 (rcud. 3678/2017), 17 septiembre 2020 (rcud. 1408/2018) , 18 de mayo de 2021, (rcud 868/2019, 8 de julio de 2021 (rcud. 1619/2020), y 27 de septiembre de 2021 (rcud. 2179/2020) entre otras.

2.- Las mismas razones de seguridad jurídica y aplicación del principio de igualdad en la aplicación de la ley conducen a seguir sus razonamientos en este supuesto, atendido el sustrato fáctico que se conformó en la instancia que no fue impugnada en suplicación, y que permite proyectar en su integridad tal doctrina.

En las precitadas sentencias hemos concluido que:

<< el contrato de trabajo indefinido no fijo no se aplica exclusivamente a las Administraciones públicas ni a las entidades de derecho público, sino que también opera en las entidades del sector público en las que el acceso se rige por los principios de igualdad, mérito y capacidad, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional 1ª en relación con el art. 55.1 del EBEP. Cuando el EBEP ha querido referirse a las entidades del sector público lo ha hecho así expresamente. La mentada disposición adicional amplía la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad a las "entidades del sector público estatal". Estos principios se aplican a entidades que no están mencionadas en el art. 2 del EBEP . El concepto jurídico "entidad del sector público estatal" incluye entidades privadas que, de conformidad con el art. 2 del EBEP , integran el sector público institucional.

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 adquiera 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.

En definitiva, como viene afirmando esta Sala IV (así se insiste en STS 21.01.2021, RC 71/2020), 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) con el objetivo 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. Y en igual sentido, la potencial existencia de irregularidades en la contratación temporal en el seno de la Administración pese a su ilicitud, no podían determinar la adquisición de la fijeza por el trabajador afectado, pues tal efecto pugnaría con los principios legales y constitucionales que garantizan el acceso al empleo público -tanto funcional, como laboral- en condiciones que se ajusten a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

En consecuencia, el carácter indefinido del contrato, aun cuando implica que este no esté sometido a término cierto o determinado, no supone que el trabajador consolide una plaza fija en plantilla.

Y, como afirmamos en el reiterado rcud 1656/2020, "Hay que recordar que el objetivo y finalidad de la denominada relación laboral indefinida no fija, acudiendo una vez más al recurso ya identificado que plasma su cristalización jurisprudencial. Decimos al respecto que aquella persigue 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".

Así lo ha resuelto esta Sala en la sentencia de 21/07/2021, Recurso 125/2021, donde se estableció lo siguiente: "Vistos los términos del debate jurídico que se ha planteado, hay que comenzar haciendo las siguientes consideraciones:

A) La posibilidad de que la Administración Pública acuda a la contratación temporal es indiscutible pues así está previsto legalmente.

B) La superación del plazo de tres años al que se refiere el artículo 70.1 del Estatuto Básico del Empleado Público , no

puede, por si misma, transformar el contrato en indefinido. Tal plazo de tres años se refiere a la ejecución de la oferta de empleo público, en el caso de que la misma en el caso concreto hubiera existido, lo que no ocurrió en el caso concreto.

C) Aunque se considerara que en los contratos que los recurrentes suscribieron con el Ayuntamiento de San Javier, hubiera mediado fraude de ley o abuso en la contratación, en ningún caso la relación contractual se convertiría en la relación indefinida sino en indefinida no fija.

Efectivamente, esta Sala, en Sentencia de 25/04/2016, Recurso 958/2015, ya dijo que " La censura jurídica que se formula no puede prosperar, no solo por ser reiterada la jurisprudencia del TS) que viene a reconocer la condición de trabajador indefinido no fijo de las administraciones públicas del personal contratado irregularmente mediante contratación administrativa, ya que ello constituye una utilización irregular de tal tipo de contratación, y en fraude de ley, por parte de las administraciones públicas, siendo precisamente estas las que con la contratación administrativa pretenden eludir las restricciones legales existentes para la contratación laboral. Es por ello que la sentencia recurrida viene a sancionar los excesos en los que incurre la administración mediante el reconocimiento de la naturaleza laboral de la relación que aquella ha pretendido eludir, con aplicación de lo que el artículo 6.4 del CC) establece, y para garantizar que no se vulnera el artículo 23.2 de la CE el reconocimiento de tal naturaleza se lleva a cabo a través de la figura de creación jurisprudencial del "trabajador indefinido no fijo", figura que permite la extinción de tal relación, mediante el pago de la correspondiente indemnización o por otras causas (.por todas la sentencia del 27 de octubre de 2015, recurso: 2244/2014 y todas las que en ella se citan) En consecuencia, la sentencia recurrida no vulnera la legalidad que se denuncia como infringida, por lo que procede la desestimación del recurso".

En el mismo sentido Sentencia de esta Sala de 14/10/2020, Recurso 248/2020.

Lo que hay que determinar en el caso que nos ocupa, es la incidencia que tiene la Sentencia del TJUE de 19/03/2020 que se cita en la impugnación del Recurso.

La Sala entiende que los pronunciamientos más relevantes de esta Sentencia, teniendo en cuenta los términos en los que se ha planteado el litigio, son los siguientes en cuanto a la primera cuestión prejudicial C-103/18:

"56

Conforme a reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco solo se aplica en el supuesto de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada (véanse, en este sentido, las sentencias de 22 de noviembre de 2005, *Compassion*, C144/04, EU:C:2005:709, apartados 41 y 42; de 26 de enero de 2012, *Compassion*, C586/10, EU:C:2012:39, apartado 45, y de 22 de enero de 2020, *Compassion*, C177/18, EU:C:2020:26, apartado 70).

57

En principio, la cláusula 5, apartado 2, letra a), del Acuerdo Marco atribuye a los Estados miembros o a los interlocutores sociales la facultad de determinar en qué condiciones los contratos de trabajo o las relaciones laborales de duración determinada se considerarán «sucesivos» (véanse, en este sentido, las sentencias de 4 de julio de 2006, *Compassion*, y otros, C212/04, EU:C:2006:443, apartado 81; de 21 de noviembre de 2018, *De*, C619/17, EU:C:2018:936, apartado 79, y de 22 de enero de 2020, *Compassion*, C177/18, EU:C:2020:26, apartado 71).

58

Aunque esta decisión de remitir a las autoridades nacionales la determinación de las modalidades concretas de aplicación del término «sucesivos», a efectos del Acuerdo Marco, se explica por el afán de preservar la diversidad de las normativas nacionales en esta materia, procede no obstante recordar que el margen de apreciación así atribuido a los Estados miembros no es ilimitado, ya que en ningún caso puede llegar hasta el punto de poner en peligro el objetivo o el efecto útil del Acuerdo Marco. En particular, las autoridades nacionales no deben ejercitar esta facultad de apreciación de tal modo que se llegue a una situación que pueda dar lugar a abusos, lo que sería contrario al mencionado objetivo (sentencia de 4 de julio de 2006, *Compassion*, y otros, C212/04, EU:C:2006:443, apartado 82).

59

En efecto, los Estados miembros están obligados a garantizar el resultado exigido por el Derecho de la Unión, tal como se deduce, no solo del artículo 288 TFUE, párrafo tercero, sino también del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70, interpretado a la luz del considerando 17

de esta (véase, en este sentido, la sentencia de 4 de julio de 2006, y otros, C212/04 , EU:C:2006:443 , apartado 68).

60

Los límites a la facultad de apreciación conferida a los Estados miembros, mencionados en el apartado 58 de la presente sentencia, se imponen muy especialmente cuando se trata de un concepto clave, como es el de sucesivas relaciones de servicio, que resulta decisivo para determinar el propio ámbito de aplicación de las disposiciones nacionales destinadas a aplicar el Acuerdo Marco (véase, en este sentido, la sentencia de 4 de julio de 2006, y otros, C212/04 , EU:C:2006:443 , apartado 83).

61

Pues bien, como señaló, en esencia, la Abogada General en el punto 44 de sus conclusiones, considerar que no existen sucesivas relaciones laborales de duración determinada, en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, por la única razón de que el empleado afectado, aun cuando haya sido objeto de varios nombramientos, ha ocupado de manera ininterrumpida el mismo puesto de trabajo durante varios años y ha ejercido, de manera constante y continuada, las mismas funciones, mientras que el mantenimiento de modo permanente de dicho trabajador en una plaza vacante sobre la base de una relación de servicio de duración determinada se debe al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar en el plazo previsto un proceso selectivo al objeto de cubrir definitivamente esa plaza vacante y, por ello, su relación de servicio ha sido renovada implícitamente de año en año, puede comprometer el objeto, la finalidad y el efecto útil del mencionado Acuerdo.

62

En efecto, una definición tan restrictiva del concepto de «sucesivas relaciones laborales de duración determinada» permitiría emplear a trabajadores de forma precaria durante años (véase, por analogía, la sentencia de 4 de julio de 2006, y otros, C212/04 , EU:C:2006:443 , apartado 85).

63

Además, esta misma definición restrictiva podría tener por efecto no solo excluir, en la práctica, un gran número de

relaciones laborales de duración determinada de la protección de los trabajadores perseguida por la Directiva 1999/70 y el Acuerdo Marco, vaciando de gran parte de su contenido el objetivo perseguido por estos, sino también permitir la utilización abusiva de tales relaciones por parte de los empresarios para satisfacer necesidades permanentes y estables en materia de personal.

64

Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial planteada en el asunto C103/18 que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que los Estados miembros o los interlocutores sociales no pueden excluir del concepto de «sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada», a efectos de dicha disposición, una situación en la que un empleado público nombrado sobre la base de una relación de servicio de duración determinada, a saber, hasta que la plaza vacante para la que ha sido nombrado sea provista de forma definitiva, ha ocupado, en el marco de varios nombramientos, 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 debe al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar en el plazo previsto un proceso selectivo al objeto de proveer definitivamente la mencionada plaza vacante y su relación de servicio haya sido prorrogada implícitamente de año en año por este motivo".

Relevancia tiene los razonamientos que se acaban de transcribir pero abunda en ello de forma determinante lo que se dice por el Tribunal sobre las cuestiones prejudiciales tercera a quinta en el asunto C-103/18 y la primera cuestión prejudicial en el asunto C-429/18:

" 83

Debe recordarse que la cláusula 5 del Acuerdo Marco, que tiene por objeto alcanzar uno de los objetivos perseguidos por este, en concreto establecer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, impone a los Estados miembros en su apartado 1 la adopción efectiva y vinculante de al menos una de las medidas que enumera cuando su Derecho interno no contenga medidas legales equivalentes. Las medidas enumeradas en el apartado 1, letras a) a c), de dicha cláusula se refieren, respectivamente, a las

razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales, a la duración máxima total de esos sucesivos contratos o relaciones laborales y al número de sus renovaciones (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C619/17 , EU:C:2018:936 , apartado 84 y jurisprudencia citada).

84

Los Estados miembros disponen a este respecto de un margen de apreciación, ya que tienen la opción de recurrir a una o varias de las medidas enunciadas en la cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), del Acuerdo Marco o incluso a medidas legales existentes equivalentes, y ello teniendo en cuenta las necesidades de los distintos sectores o categorías de trabajadores (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De , C619/17 , EU:C:2018:936 , apartado 85 y jurisprudencia citada).

85

De ese modo, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco asigna a los Estados miembros un objetivo general, consistente en la prevención de tales abusos, dejándoles sin embargo la elección de los medios para alcanzarlo, siempre que no pongan en peligro el objetivo o el efecto útil del Acuerdo Marco (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De , C619/17 , EU:C:2018:936 , apartado 86 y jurisprudencia citada).

86

La cláusula 5 del Acuerdo Marco no establece sanciones específicas en caso de que se compruebe la existencia de abusos. En tal caso, corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas que no solo deben ser proporcionadas, sino también lo bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De , C619/17 , EU:C:2018:936 , apartado 87 y jurisprudencia citada).

87

Así, la cláusula 5 del Acuerdo Marco no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada. No obstante, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contar con

otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada (véase, en este sentido, la sentencia de 14 septiembre de 2016, y , C184/15 y C197/15 , EU:C:2016:680 , apartados 39 y 41 y jurisprudencia citada).

88

Cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, es indispensable poder aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión. En efecto, según los propios términos del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70 , los Estados miembros deben «[adoptar] todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por [dicha] Directiva» (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De , C619/17 , EU:C:2018:936 , apartado 88 y jurisprudencia citada).

89 Además, es necesario recordar que no corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre la interpretación del Derecho interno, ya que esta tarea incumbe a los tribunales nacionales competentes, que deben determinar si lo dispuesto en la normativa nacional aplicable cumple las exigencias establecidas en la cláusula 5 del Acuerdo Marco (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De , C619/17 , EU:C:2018:936 , apartado 89 y jurisprudencia citada)".

Con todo este conjunto de pronunciamientos judiciales, solo cabe la desestimación del Recurso y la confirmación de la Sentencia recurrida.

En efecto, este Tribunal debe ratificar el criterio del Juzgador de instancia pues , tal como se adelantó , reiterada Jurisprudencia ya ha establecido que en el ordenamiento Jurídico español, el fraude o el abuso en la contratación temporal dará lugar a que judicialmente sea reconocida la condición de trabajador indefinido no fijo, sin que en consecuencia, sea posible la adquisición de un estatuto funcional o la condición de trabajador indefinido, precisamente porque la legislación española solo prevé el acceso a la condición de funcionario público (y a estos efectos sería lo mismo un personal laboral fijo o indefinido) mediante el escrupuloso respeto al sistema que establece la

Constitución y que se define en los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Se cumple así con la Sentencia del TJUE citada cuando remite a las autoridades judiciales nacionales la determinación de si lo dispuesto en la normativa nacional aplicable cumple las exigencias establecidas en la cláusula 5 del Acuerdo Marco (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De , C619/17, EU:C:2018:936, apartado 89 y jurisprudencia citada).

En uso de esa atribución, se resuelve manifestando que los contratos celebrados en fraude de Ley, según declaró la Sentencia recurrida, no pueden dar lugar al reconocimiento de la condición de personal laboral indefinido o fijo del Excelentísimo Ayuntamiento de San Javier.

Así lo entendió la Sentencia recurrida, por lo que no quebrantó norma jurídica ni Jurisprudencia alguna”.

En consecuencia, la pretensión principal de la demanda nunca se podía estimar por las razones apuntadas.

Debemos añadir que aunque la Sala conoce la sentencia dictada en Unificación de Doctrina el 02/11/2021 por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo con el nº 1.112/2021, entendemos que no es de aplicación al presente caso pues aun cuando el citado Tribunal manifiesta que se adquiriera la condición de personal fijo cuando el trabajador temporal cuya relación laboral se ha calificado de fraudulenta , ya haya participado en una convocatoria para la cobertura de plazas fijas , correspondientes a su nivel profesional, habiendo superado el proceso de selección sin obtener plaza fija, lo cierto es que en el caso que nos ocupa, de la sentencia recurrida solo se depende la admisión del trabajador en una lista para su inclusión en una bolsa de trabajo por lo que no se trata de los procesos de selección a los que se refiere la sentencia del Tribunal Supremo.

Por último, y en cuanto a la pretensión de que se considere que la condición de trabajador indefinido no fijo continuo se reconozca desde el inicio de la relación laboral, 13/10/2003, y no desde el 01/07/2017, la Sala considera que los argumentos son atendibles pues el fraude de Ley que se

aprecia se extiende desde el comienzo de la prestación de servicios que, efectivamente, en la Vida Laboral que consta como documento nº 1.10 del ramo de prueba de la actora, se constata que el vínculo con el Ayuntamiento demandado comenzó el 13/10/2003 pues la fecha de que se trata no se puede vincular a la del momento en que el trabajador desempeñó las tareas de Secretario de la Escuela de Música y del Conservatorio, ni tampoco a que antes del 01/04/2017 no prestara servicios en los periodos no lectivos pues es evidente que tanto por la condición de profesor como por el cargo de Secretario, la actividad del trabajador no se limitaba a la mera impartición de las clases sino que se extendía a los meses de verano, fuera el estricto tiempo de la vacación anual, para la elaboración de toda la programación didáctica, imprescindible para la actividad formativa, sin perjuicio de otras tareas administrativas que exigiera el cargo de Secretario. En este exclusivo sentido debemos estimar el recurso del trabajador, recordando que en éste ya no se solicita el abono de los salarios que se pedía en la demanda rectora de las actuaciones, lo que implica la aceptación de lo que la Magistrada de instancia hizo constar en el Fundamento Jurídico Séptimo en cuanto a su falta de cuantificación y su prescripción.

Por lo demás, se confirma la sentencia recurrida con desestimación de los recursos interpuestos contra ellas.

CUARTO: En aplicación del artículo 235 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social se imponen al Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz las costas del recurso en cuantía de 600,00 euros por los honorarios de la Letrada de la parte recurrida, Don .

FALLO

Contra esta sentencia cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por Letrado dirigido al Servicio Común de Ordenación del Procedimiento (SCOP) y presentado dentro de los 10 días hábiles siguientes al de su notificación.

Además, si el recurrente hubiera sido condenado en la sentencia, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingreso en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta en el Banco de Santander, S.A.

Dicho ingreso se podrá efectuar de dos formas:

1.- Presencialmente en cualquier oficina de Banco de Santander, S.A. ingresando el importe en la cuenta número: 3104-0000-66-0079-22.

2.- Mediante transferencia bancaria al siguiente número de cuenta de Banco de Santander, S.A.: ES55-0049-3569-9200-0500-1274, indicando la persona que hace el ingreso, beneficiario (Sala Social TSJ Murcia) y en el concepto de la transferencia se deberán consignar los siguientes dígitos: 3104-0000-66-0079-22.

En ambos casos, los ingresos se efectuarán a nombre de esta Sala el importe de la condena, o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiese en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social y una vez se determine por éstos su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la Secretaría del SCOP, al tiempo de la personación, la consignación de un depósito de seiscientos euros (600 euros), en la entidad de crédito Banco de Santander, S.A., cuenta corriente indicada anteriormente.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigase en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la

misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

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 perjuicio, cuando proceda.

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