



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

SENTENCIA: 00359/2022

UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO

AVD. CIUDAD DE LA JUSTICIA S/N - CIUDAD DE LA JUSTICIA - FASE I - CP. 30011 MURCIA. -  
DIR3:J00001061  
**Tfno:** 968817020 - 7030  
**Fax:** 968817088-817068  
**Correo Electrónico:**

Equipo/usuario: MPH

**NIG:** 30030 44 4 2020 0001985  
Modelo: N02700

**PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000219 /2020**

Procedimiento origen: /  
Sobre: ORDINARIO

**DEMANDANTE/S D/ña:**

**ABOGADO/A:**

**DEMANDADO/S D/ña:** AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ

**ABOGADO/A:**

**PROCURADOR:**

SENTENCIA Nº 359 /2022

En Murcia, a 21 de noviembre de 2022.

Vistos por D<sup>a</sup> María Dolores García Navarro, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social número Dos de Murcia, los autos seguidos en este Juzgado bajo el número de registro arriba indicado, a instancia de D. \_\_\_\_\_ representado por la letrada D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ frente al Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz representado por la Procuradora D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ de los que constan los siguientes,



## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.** La parte demandante interpuso demanda contra el Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, solicitando declarar el abuso de derecho y fraude de ley en la contratación de sucesivas relaciones de trabajo de duración determinada del actor con el consistorio demandado, y que le sea reconocida la condición en la relación laboral de fijo desde el 17 de octubre de 1996 y, subsidiariamente declarar el abuso de derecho y fraude de ley en la contratación de sucesivas relaciones de trabajo de duración determinada del actor con la entidad demandada, y el reconocimiento del carácter indefinido no fijo de la relación laboral con antigüedad desde el 17 de octubre de 1996, y condenar a la administración demandada a llevar a cabo los trámites necesarios para la convocatoria de la plaza que viene siendo cubierta por el demandante, para su estabilización, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, a través de un concurso excepcional de méritos, en los plazos previstos legalmente, todo lo anterior con condena accesoria al Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz abonar al actor una indemnización de 26.000,00€ por el abuso en la temporalidad sufrido, o subsidiariamente de 10.000,00€, con abono de las costas causadas.

**SEGUNDO.** Admitida a trámite la demanda se citó a las partes a los actos de conciliación y juicio. En el acto de la vista la parte actora se afirmó y ratificó en su escrito de demanda. La parte demandada se opuso a la estimación a la demanda.

**TERCERO.** Tras la práctica de la prueba que fue estimada pertinente y conceder la palabra a las partes para que formularan conclusiones, se declaró el juicio visto para sentencia.



## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.** D. \_\_\_\_\_, presta servicios de conserje en centros públicos, y en particular en la Escuela de Música y, posteriormente en la Escuela de Música y Conservatorio para el consistorio demandado, se ha venido desarrollando desde el día 17 de octubre de 1996.

**SEGUNDO.** El demandante ha prestado servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz mediante los siguientes contratos temporales y durante los periodos temporales que a continuación se relacionan:

-Contrato de obra o servicio determinado a tiempo completo suscrito en fecha 17 de octubre de 1996, que se prolonga hasta el 30 de septiembre de 1997, y siendo la causa de la contratación temporal conforme a la cláusula del contrato “la realización de la obra o servicio con el tiempo en que sean necesarios sus servicios durante el curso escolar”.

-Contrato de obra o servicio determinado suscrito a tiempo completo en fecha 13 de octubre de 1997 hasta el 30 de septiembre de 1998, se procede a la baja laboral, y siendo la causa de la contratación temporal conforme a la cláusula del contrato “la realización de la obra o servicio”.

- Contrato de obra o servicio determinado suscrito a tiempo completo en fecha 5 de octubre de 1998, en el que se cursa nueva alta, hasta 30 de junio de 1999, y siendo la causa de la contratación temporal conforme a la cláusula del contrato “la realización de la obra o servicio con el tiempo en que sean necesarios sus servicios durante el curso escolar”.

-- Contrato de obra o servicio determinado suscrito a tiempo completo en fecha 6 de septiembre de 1999, hasta 30 de junio de 2000, y siendo la causa de la contratación temporal conforme a la cláusula del contrato “la realización de la obra o servicio con el tiempo en que sean necesarios sus servicios durante el curso escolar”.



-- Contrato de obra o servicio determinado suscrito a tiempo completo en fecha 1 de agosto de 2000, hasta 31 de agosto de 2000, para sustituir a un trabajador, con reserva de puesto de trabajo.

-- Contrato de obra o servicio determinado suscrito a tiempo completo en fecha 21 de septiembre de 2000, hasta 31 de agosto de 2001, y siendo la causa de la contratación temporal conforme a la cláusula del contrato “la realización de la obra o servicio con el tiempo en que sean necesarios sus servicios durante el curso escolar en la escuela municipal de Música”.

-- Contrato de obra o servicio determinado suscrito a tiempo completo en fecha 3 de septiembre de 2001, hasta 30 de junio de 2002, y siendo la causa de la contratación temporal conforme a la cláusula del contrato “la realización de la obra o servicio con el tiempo en que sean necesarios sus servicios durante el curso escolar”.

-- Contrato de obra o servicio determinado suscrito a tiempo completo en fecha 1 de julio de 2002, por causa de interinidad para la sustitución de un trabajador; le sucede otro contrato entre el 1 de agosto y 31 de agosto de 2002; y el último contrato se suscribe el 3 de septiembre de 2002, siendo la causa de la contratación temporal con causa en el transcurso del tiempo en que se desarrolló un nuevo proceso selectivo para la cobertura definitiva del puesto de trabajo.

Los referidos contratos obran en Autos en el ramo de prueba de la parte actora, y cuyos contenidos son dados aquí íntegramente por reproducidos

**TERCERO.** Por resolución de la Alcaldía de 23 de enero de 2015, se procede al reconocimiento de la condición de personal laboral indefinido no fijo a empleados municipales; no se encuentra incluido el demandante.



**CUARTO.** La plaza de la demandante fue incluida en la oferta pública de empleo en 23 de mayo de 2022.

**QUINTO.** Hasta el día de la fecha el actor continúa prestando servicios por cuenta y orden del Consistorio demandado.

**SEXTO.** La parte acora ha agotado la vía administrativa previa.

### 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 de declarar el abuso de derecho y fraude de ley en la contratación de sucesivas relaciones de trabajo de duración determinada del actor con el Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, y que le sea reconocida la condición en la relación laboral de fijo en el Consistorio demandado desde el 17 de octubre de 1996 y, subsidiariamente declarar el abuso de derecho y fraude de ley en la contratación de sucesivas relaciones de trabajo de duración determinada del actor con la entidad demandada, y el reconocimiento del carácter indefinido no fijo de la relación laboral con antigüedad desde el 17 de octubre de 1996, y condenar a la administración demandada a llevar a cabo los trámites necesarios para la convocatoria de la plaza



que viene siendo cubierta por el demandante, para su estabilización, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, a través de un concurso excepcional de méritos, en los plazos previstos legalmente, todo lo anterior con condena accesoria al Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz abonar al actor una indemnización de 26.000,00€ por el abuso en la temporalidad sufrido, o subsidiariamente de 10.000,00€. 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; alegaba que las pretensiones de la parte actora no debían de tener favorable acogida, en cuanto a la antigüedad debe ser fijada a fecha 1 de agosto de 2020, no hay abuso ni fraude en la contratación al actor, no se opone a la declaración de indefinido, y que la pretensión del reconocimiento de la condición de fijeza postulada en la demanda no tenía amparo en la normativa que regula el acceso a la función pública, se opone a la reclamación de indemnización por daños, y por lo demás, interesaba la desestimación de la demanda previo el recibimiento del pleito a prueba.

**TERCERO.** En cuanto a la antigüedad solicitada por la actora desde el día 17 de octubre de 1996, y que se opone el Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, en aplicación a la doctrina de la “unidad del vínculo”.

Hay que recordar la doctrina de la Sala TS sobre el cómputo de la antigüedad en sentencia de 25 de enero de 2011, que resume la doctrina ya establecida del Pleno de la Sala de 7 de octubre de 2002 y de 11 y 16 de mayo de 2005; criterio que se reitera en numerosas sentencias posteriores entre las que pueden citarse las 17 de marzo de 2011 y 30 de junio de 2011, la doctrina de la “Unidad del Vínculo” que puede resumirse en los siguientes puntos: 1º) la función del complemento de antigüedad es la de compensar la adscripción de un trabajador a la empresa o la experiencia adquirida durante el tiempo de servicios, circunstancias que, en principio, no se modifican por el hecho de haber existido interrupciones no prolongadas al servicio de la misma empresa, en especial cuando tales interrupciones se producen en una



cadena de contratación por iniciativa del propio empleador; 2º) el complemento de antigüedad, cuya "fuente principal" de regulación es, a partir de la Ley 11/1994, el convenio colectivo, debe calcularse y computarse, en principio, en la cuantía y en los términos que determine la regulación convencional que lo establece con los límites que derivan de las normas imperativas contenidas en la regulación interprofesional del Estatuto de los Trabajadores y en particular de las que se contienen en el art. 15.6 de dicho texto legal en orden a la garantía del principio de igualdad de trato entre trabajadores temporales y por tiempo indefinido; 3º) en el supuesto de sucesión en el tiempo de contratos temporales una interrupción no prolongada, aunque sea superior a veinte días, no debe determinar la interrupción del cómputo, "salvo que el convenio diga otra cosa", cuando en la sucesión de las contrataciones se observe "una unidad esencial del vínculo contractual".

Por "interrupciones significativas", ha de advertirse que nos hallamos en presencia, como ocurre en tantas ocasiones en nuestro ordenamiento jurídico, de un concepto jurídico indeterminado que por definición se hace necesario determinar en cada caso concreto que se examine a partir de las circunstancias concurrentes, anteriores, coetáneas y posteriores, no se puede establecer de manera apriorística y con carácter general, y menos de manera cierta y absoluta cuál haya de ser el espacio de tiempo que ha de entenderse significativo para deducir cuándo una interrupción es o no "significativa", determinar lo que haya de entenderse por la interrupción «significativa» que lleve a excluir la «unidad esencial» del vínculo, cuya frontera -la de aquella- si bien inicialmente fue situada en los veinte días del plazo de caducidad para accionar por despido, en los últimos tiempos se ha ampliado a periodos que carezcan de relevancia en relación con la duración total de los servicios prestados, como evidencia la casuística jurisprudencial reciente."

En el presente caso, el tiempo de interrupción de la relación laboral es de unos tres meses, la interrupción no es significativa a efectos de romper la continuidad de la relación laboral, periodo en el que el actor ha estado cobrando la prestación por



desempleo; por todo ello procede fijar la antigüedad del actor a fecha 17 de octubre de 1996.

**CUARTO.** Centrada la cuestión litigiosa, deben de ser analizados todos y cada de los contratos formalizados entre la actora y el Consistorio demandado.

Así y en lo referente a los contratos de obra y servicio determinado, es de indicar y habida cuenta de que los mismos fueron concertados con anterioridad al 18 de junio de 2010, la normativa aplicable ha de ser el art. 15.1 a) del E.T. en su redacción anterior a la modificación operada por el R.D 10/2010, de 16 de junio de 2010, que entró en vigor el 18 de junio de 2010, pues la Disposición Transitoria Primera de esta norma previene que “Los contratos por obra o servicio determinados concertados con anterioridad a la entrada en vigor de este Real-Decreto se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron. Lo previsto en la redacción dada por este Real-Decreto del art. 15.1 a) será de aplicación a los contratos por obra o servicio determinados suscritos a partir de a fecha de entrada en vigor de aquel”, así como las disposiciones contenidas en el Real Decreto 2.720/1.998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

Y la referida normativa respecto de los contratos temporales de obra o servicio determinado establecía lo siguiente, de un lado el art. 15.1 a) del E.T. disponía que “podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos: cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea de duración en principio incierta”, y de otro lado, el art. 2 del R.D. 2720/1998 disponía en su inciso 1 que “el contrato de obra o servicio determinados es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea de duración en principio incierta”, previniendo en su inciso 2 que “El contrato para obra o servicio determinado tendrá el siguiente





régimen jurídico. a) El contrato deberá especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o servicio que constituya su objeto. b) la duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio. Si el contrato fijara una duración o un término, estos deberán considerarse de carácter orientativo en función de lo establecido en el párrafo anterior”.

La validez del contrato de obra y servicio determinado, como ya se ha dicho, regulado en el art. 15.1 a) del E.T. y desarrollado en el artículo 2º del Real Decreto 2.720/1.998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, está condicionado, conforme a reiterada jurisprudencia, a que el mismo cumpla los siguientes requisitos: A) Que la obra o servicio que constituye su objeto sea de duración incierta y presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad laboral de la empresa. B) Que, al ser concertado, sea suficientemente identificada la obra o servicio. C) Que en el desarrollo de la actividad laboral el trabajador sea ocupado en la ejecución de aquella, o en el cumplimiento de éste, y no en tareas distintas.

Por lo que respecta a los contratos eventuales suscritos ente las partes litigantes, es de indicar que el art. 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción vigente al tiempo de la celebración del contrato, disponía “Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no



pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa”.

De otro lado, en art. 2 del R.D. 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el art. 15.a) del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada establece que el contrato eventual tendrá en siguiente régimen jurídico; a) El contrato deberá identificar con claridad y precisión la causa o la circunstancia que lo justifique y determinar la duración del mismo”.

Tres son, por tanto, las causas que pueden fundamentar el empleo de esta modalidad contractual:

A) Exigencias circunstanciales del mercado, ciertamente no previsibles y, en razón de ello precisamente aumentan las exigencias de mano de obra, en relación con la que dispone la empresa para atender su capacidad productiva ordinaria; en tales circunstancias el contrato eventual es idóneo para proveer necesidades y tareas habituales en la empresa que, por circunstancias diversas experimentan un incremento de actividad para cuya cobertura es necesaria una fuerza de trabajo superior a la habitual (STS de 13 de febrero de 2006).

B) Un exceso de pedidos de carácter puntual que no puede ser despachado con la fuerza de trabajo disponible; en esta situación el contrato eventual se caracteriza por la concurrencia de una anomalía en el proceso productivo, un exceso de pedidos



sobre lo que es normal en la demanda de la empresa o cualquier otra circunstancia del mercado, que altere la línea normal de producción, y por quedar sujeto a un término cierto, que actúa con independencia de la subsistencia de esa causa, y delimita de modo necesario la duración del contrato (STS de 4 de febrero de 1999).

C) Cabe, en fin, que el contrato se concierte por la “acumulación de tareas”, supuesto en el que se incluye la posibilidad de emplear la referida modalidad cuando se produce un déficit de personal en la empresa que, por las circunstancias que sean, repercute en un aumento de la proporción de tareas que se ha de asignar al resto de los trabajadores de la plantilla de la empresa. A esta situación se refiere la STS de 30 de abril de 1994 señalando que “lo que caracteriza a la acumulación de tareas es, precisamente, la desproporción existente entre el trabajo que se ha de realizar y el personal que se dispone, de forma tal que el volumen de aquel excede manifiestamente de las capacidades y posibilidades de éste; y ello se produce tanto cuando se trata de aumento ocasional de las labores y tareas que se tienen que efectuar aun estando al completo la plantilla correspondiente, como cuando, por el contrario, se mantiene dentro de los límites de la normalidad el referido trabajo pero por diversas causas se reduce de modo acusado el número de empleados que ha de hacer frente al mismo”.

Y finalmente, el contrato de interinidad suscrito entre las partes en fecha 1 de julio de 2002 resulta regulado en el art. 4 de la norma reglamentaria indicada, previniendo literalmente “1. El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual. El contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. 2. El contrato de interinidad tendrá el siguiente régimen jurídico: a) el contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquel. En el supuesto previsto en el



segundo párrafo del apartado 1º, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o de promoción interna. B) la duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a reserva del puesto de trabajo. En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1º, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto, una vez superada dicha situación máxima. En los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones Públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica”.

De lo expuesto, se deduce que dicha normativa regula el contrato de interinidad como aquel que es concertado para sustituir a un trabajador con reserva a puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, contemplándolo, en lo que en su duración se refiere, de un modo diferente en el ámbito de la empresa privada y en el ámbito de las Administraciones Públicas, ya que en ámbito de la empresa privada la duración lo será por el tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, en tanto que en el ámbito de la Administración Pública, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren los procesos para la provisión de puestos conforme a lo previsto en la normativa específica. De todo ello, se deriva que en ámbito de la Administración Pública el vínculo temporal de esta modalidad temporal está sujeto a una “conditio legis”, cual es la cobertura de la plaza vacante por cualquiera de los procedimientos reglados, justificándose dicha especialidad, en el hecho de que la Administración Pública, por exigencias legales, está sometida a los procesos de selección y promoción reglados que se contemplan en el Reglamento General de Ingreso, Provisión y Promoción de Puestos de Trabajo, aprobado por RD 364/1995, y además, porque la provisión de puestos de trabajo ha de llevarse a cabo con las



máximas garantías y respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad (art. 103 de la C.E.).

Junto a todo lo indicado, ha de ser precisado que el art. 9 de la referida norma reglamentaria establece que “se presumirán celebrados por tiempo indefinido los contratos de duración determinada cuando no se hubiesen observado las exigencias de formalización escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal”; y asimismo este último precepto también se señala que “se presumirán por tiempo indefinido los contratos de duración determinada celebrados en fraude de ley”.

Sobre la base de la normativa expuesta, aplicada al supuesto objeto de Autos, es a juicio de esta Juzgadora que la demanda deberá de ser en lo referente a la existencia de fraude en la contratación del trabajador demandante y el organismo demandado, habida cuenta que la prestación de servicios de aquel por cuenta y orden de este último organismo se ha venido desarrollando sin solución de continuidad desde el 17 de octubre de 1996, lo que evidencia ya de por sí, que la causa de la contratación no obedecía a razones coyunturales, ni de temporalidad sino que lo era para cubrir necesidades de carácter permanente, sin que el organismo demandado haya articulado actividad probatoria alguna tendente a la acreditación de que los servicios prestados por el demandante tengan o hayan tenido naturaleza temporal, siendo absolutamente insuficiente la consignada en la cláusula de los contratos

En consecuencia, esta Juzgadora, y como ya se ha anticipado, aprecia la existencia de fraude de ley en la contratación temporal del demandante, al haber quedado acreditado el que los servicios prestados por este por cuenta y orden del organismo demandado sin solución de continuidad durante más de veinte años no responden a razones coyunturales, ni de temporalidad, sino a necesidades permanentes del referido organismo, por lo que resulta obvio, que la contratación temporal no responde a una causa real y justificadora, sino al mero deseo de utilizar la contratación temporal con la finalidad de evitar una vinculación laboral indefinida que sería la realmente utilizable al no existir causa justificadora de la temporalidad



**QUINTO.** En cuanto a la pretensión de la parte actora relativa a la declaración como trabajador fijo del Consistorio demandado, no ha de tener favorable acogida, pues dicha posibilidad (fijeza) en el ámbito de las Administraciones Públicas y Entes Locales 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.

Lo alegado en este sentido, ha sido resuelto en otras sentencias dentro de este partido judicial como la sentencia de 13 de octubre de 2020 del Juzgado de lo Social nº8 de Murcia; sentencia de 28 de julio de 2020 del Juzgado de lo Social nº3 de Murcia; siguiendo el criterio del TSJ de Murcia sentencia nº 1101/2019 de fecha 9 de octubre, en recurso de Suplicación resuelve “ el fraude de ley se produciría si se reconociera al trabajador fijeza, sin acceder a la función pública , sin respetar los principios constitucionales para el acceso a la función pública”, y la sentencia 691/2021, de 21 de julio, en recurso de Suplicación “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”; o la sentencia de fecha 26 de septiembre de 2018 del TS, sala de lo contencioso-administrativo, “descarta la aplicación de la Directiva 1999/70, en aplicación de su cláusula 5.1 aducida por la demandante obligue a transformar las



situaciones de temporalidad en otras modalidades funcionarios de carrera o indefinida fija”, y la sentencia de 31 de enero de 2020 del TS Social, sección 1, “pueden seguir desarrollándose válidamente cualquiera que sea la actividad, temporal o permanente, que haya sido contratada, sin perder por ello su naturaleza, no siendo considerados, por tanto, como contratos laborales.”

De todo lo expuesto, se desprende 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. Por todo ello, ha de ser reconocida la condición del demandante como trabajador indefinido no fijo.

**SEXTO.** En relación a la reclamación de condena accesoria de indemnización merece ser desestimada, pues solo cabría para el caso de que el demandante hubiera cesado en su relación laboral; no consta acreditado ningún daño, la demandante continúa prestando sus servicios para el Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, y su plaza fue incluida en la convocatoria de oferta pública de empleo de mayo de 2022; procede, por ende, la desestimación también de esta concreta pretensión.

**SEPTIMO.** Contra la presente Resolución cabe interponer recurso de Suplicación para ante la Sala de Lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, de conformidad con lo previsto en el art. 191.3 a) de la L.R.J.S.- Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación.

### FALLO

Que estimó parcialmente la demanda interpuesta por D.

contra el Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, y, en consecuencia, debo declarar y declaro la condición de D.





de trabajador indefinido no fijo del organismo demandado, condenando a este último a estar y pasar por dicha declaración.

Incorpórese la presente Sentencia al libro correspondiente, expídase testimonio para su unión a los autos, y hágase saber a las partes que contra ella cabe recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, recurso que habrá de anunciarse ante este Juzgado en el plazo de cinco días a contar desde el siguiente al de la notificación de esta Resolución.

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

Sin imposición de costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes informándoles de que la misma no es firme y que contra ella cabe recurso de suplicación conforme a los art. 191 y sig. de la LRJS, previa constitución de depósito conforme a los arts. 229 y sig. de la LRJS.

Así, por ésta, mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN. - La anterior sentencia ha sido pronunciada y publicada por la juez que la dictó el mismo día de su fecha y en audiencia pública; se incluye el original de esta resolución en el libro de Sentencias, llevando a los autos certificación literal de la misma. Doy fe.



**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:** 968817020 - 7030

**Fax:** 968817088-817068

**Correo electrónico:**

Equipo/usuario: MPH

**NIG:** 30030 44 4 2020 0001985

Modelo: N24900

**PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000219 /2020**

Procedimiento origen: /

Sobre ORDINARIO

**DEMANDANTE/S** D/ña: ISIDRO RODRIGUEZ DONADEU

**ABOGADO/A:** RAQUEL LOPEZ ABELLAN

**DEMANDADO/S** D/ña: AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ

**ABOGADO/A:** ANTONIO MARTINEZ MARIN

**PROCURADOR:** NURIA CARRASCO MARTINEZ

**A U T O**

**Magistrado/a-Juez**

Sr./Sra. D./D<sup>a</sup>. MARIA DOLORES GARCIA NAVARRO

En MURCIA, a diecinueve de diciembre de dos mil veintidós.

**H E C H O S**

**ÚNICO.** Por la defensa de D. Isidro Rodríguez Donadeu solicita aclaración por error material.

**RAZONAMIENTOS JURIDICOS**

**ÚNICO.** Dispone el artículo 267.1. de la Ley Orgánica del Poder Judicial que los Jueces y Tribunales no podrán variar las sentencias y autos definitivos que pronuncien después de firmadas, pero sí aclarar algún concepto oscuro y suplir cualquier omisión que contengan; y el apartado 2. del mismo precepto señala que los



errores materiales manifiestos y los aritméticos podrán ser rectificadas en cualquier momento.

En base a lo señalado en el precepto citado, procede a la rectificación solicitada, habida cuenta de que existe un error aritmético.

En atención a todo lo expuesto.

**DISPONGO:** Que procede la rectificación solicitada de la Sentencia de fecha 11 de noviembre de 2022:

“Que estimó parcialmente la demanda interpuesta por D. Isidoro Rodríguez Donadeu contra el Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, y, en consecuencia, debo declarar y declaro la condición de D. Isidoro Rodríguez Donadeu de trabajador indefinido no fijo del organismo demandado, con antigüedad desde el 17 de octubre de 1996, condenando a este último a estar y pasar por dicha declaración.

”

Notifíquese la presente Resolución a las partes, en legal forma.

Contra esta Resolución no podrá interponerse recurso alguno.

Así lo acuerda, manda y firma la Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. María Dolores García Navarro, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social número Dos de Murcia.

**DILIGENCIA.** - Seguidamente se cumple con lo ordenado. La Letrado de la Administración de Justicia. Doy fe. -

