

**JDO. DE LO SOCIAL N. 3
CIUDAD REAL**

SENTENCIA: 00340/2022

NºAUTOS: 0000333 /2021

En CIUDAD REAL a 20 de mayo de 2022.

Dña. Ana I. Rubio Prieto, Magistrada Titular del Juzgado de lo Social nº 3 de CIUDAD REAL tras haber visto los presentes autos sobre reconocimiento de derecho PO 333/2021, seguido entre partes, de una y como demandante , que comparece asistido del Letrado Sr. González de la Aleja, y de otra como parte demandada el Ayuntamiento de Ciudad Real, asistida por Letrado Sr. D. Ricardo Moreno Dorado, se dicta la presente,

SENTENCIA nº340/2022

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Presentada demanda por la parte actora correspondió su conocimiento a este Juzgado de lo Social, registrándose con arriba señalado, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que consideró aplicables, terminó suplicando al Juzgado que, tras los trámites oportunos, se dictara sentencia por la que se declare la fijeza del trabajador demandante en la prestación de servicios laborales para el Ayuntamiento demandado.

SEGUNDO: Admitida a trámite la demanda, se dio traslado a la parte demandada y citando a las partes para la celebración del correspondiente juicio oral, el cual tuvo lugar el 18/5/2022, solicitó la demandante sentencia de acuerdo a sus intereses, manifestando la demandada que se dictase sentencia conforme a derecho, practicándose las pruebas que fueron declaradas pertinentes y elevando finalmente a definitivas sus conclusiones.

TERCERO: En el presente procedimiento se han cumplido las formalidades legales exigibles.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO: El demandante, , fue contratado por el Ayuntamiento de Ciudad Real el 17/2/2006 en virtud de un contrato de interinidad por vacante para el puesto de operario de limpieza de servicios múltiples, encuadrado en el Grupo profesional E, nivel 13, realizando una jornada parcial de 36,5 horas semanales y percibiendo un salario de 40,16 euros diarios.

SEGUNDO: En el contrato de trabajo se recogía, en cuanto a la duración del contrato "para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva".

TERCERO: En la propuesta realizada por el Delegado de Personal el 14-11-2006 a la Junta de Gobierno Local se fijaba como duración del contrato "hasta la provisión en propiedad de las plazas vacantes a través de la oferta pública de empleo del año 2006". El actor sigue trabajando en el mismo puesto en la actualidad al no haber sido ofertada la plaza.

CUARTO: Por Ley 39/11 de 22 de diciembre se impuso no proceder a la contratación de personal temporal durante los ejercicios 2011 y 2012.

Por Ley 17/12 de 27 de diciembre se acordó la no procedencia de incorporación de nuevo personal en el ejercicio 2013.

Por Ley 22/2013 de 23 de diciembre se acordó la no procedencia de incorporación de nuevo personal en el ejercicio 2014 ni convocatorias de puestos o plazas de personal laboral de las entidades públicas.

Por Ley 36/2014 de 26 de diciembre se acordó la no procedencia de incorporación de nuevo personal en el ejercicio 2015 ni a la contratación del mismo salvo casos excepcionales. Tampoco se autorizarán convocatorias de puestos o plazas vacantes de personal laboral.

Por Ley 48/2015 de 29 de octubre que a lo largo de 2016 se podrá proceder a incorporar nuevo personal con sujeción a una serie de requisitos y límites. Y no se procederá a la contratación de personal temporal.

Por Ley 2/2017 de 27 de junio que a lo largo de 2018 se podrá proceder a incorporar nuevo personal con sujeción a una serie de requisitos y límites.

QUINTO: No consta que la plaza vacante del actor se haya ido ofertando ni en los concursos permanentes de traslados de Personal Laboral fijo de la Administración, ni tampoco se haya ofertado para su cobertura en los distintos procesos selectivos de personal laboral fijo.

SEXTO: Por resolución de la Junta de Gobierno local de 14-6-2021 se acordó realizar una oferta de forma extraordinaria de empleo público para la estabilización de empleo temporal, entre las que se ofertaban 12 plaza se operarios de servicios múltiples para personal laboral.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: Los hechos declarados probados son acreditados a través de las pruebas practicadas en el plenario, consistentes en documental unida a la demanda, aportada en el ramo del actor y expediente administrativo aportado por el órgano demandado, todo ello de acuerdo con lo previsto en el artículo 97 de la LJS.

SEGUNDO: En cuanto al fondo del asunto, solicita el actor se declare que la relación laboral que le une con la entidad demandada, debe ser considerada como indefinida no fija al concurrir fraude de ley, invocando para ello el trascurso del plazo de tres años desde la contratación previsto en el artículo 70 del Estatuto Básico del Empleado Público, por lo que entiende que se ha producido un evidente fraude de ley.

El artículo invocado, establece que "las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la oferta de empleo público, o a través de otros instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo imprescriptible de tres años."

Por su parte, la entidad demandada, no oponiéndose a la petición realizada de contrario, solicita se dicte una sentencia ajustada a derecho.

Pues bien, la cuestión que nos ocupa, ha sido resuelta recientemente por el Tribunal Supremo en Unificación de Doctrina, de 28.6.21 (nº 649/21), sobre un supuesto de hecho, en el que concurren prácticamente las mismas circunstancias que en el presente, a salvo que en el proceso mencionado se trataba de un despido. Dicha resolución examina la incidencia que sobre la cuestión objeto de autos relativa a las contrataciones de interinidad por vacante que han superado ampliamente el plazo de tres años que establece el artículo 70 EBEP, ha tenido la sentencia del TJUE de 3-6-2021 (asunto C-726/19). Analiza la situación de hecho de una trabajadora contratada con categoría de limpiadora por el Patronato de la Alhambra y Generalife desde 13/11/2009 a 30/6/2017, fecha en la que se rescinde el contrato de interinidad al resolverse el concurso de la vacante que cubría. La sentencia del JS de Granada nº 7 desestimó la acción por despido pero declaró el derecho de la demandante a percibir una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de antigüedad, sentencia que confirmada por el TSJ de Andalucía (Granada) de 13 de junio de 2019. Interpuesto RCUd por el Patronato empleador, ha sido desestimado por la sentencia de 28-6-21.

En ella, el Tribunal Supremo, en el fundamento jurídico 4º, después de reproducir diversos apartados de la STJUE de 3 de junio 2021 (C-726/19, IMIDRA) que refieren su doctrina, afirma que «en ninguno de los párrafos transcritos, esta Sala reconoce su propia doctrina, bien sea por la errónea comprensión de nuestra jurisprudencia o bien por una deficiente traslación de la misma al TJUE, lo cierto es que nuestra doctrina no es la que se refleja en la STJUE de 3 de junio de 2021, ... ya que no tiene en cuenta que, en algunas sentencias que arrancaron con la STS -pleno- de 24 de abril de 2019, RcuD. 1001/2017...hemos establecido una sólida jurisprudencia que poco tiene que ver con la anteriormente transcrita». y recuerda que su doctrina más reciente se alinea con el Acuerdo Marco y con la doctrina establecida en la STJUE Sánchez Ruiz/Fernández Álvarez, pues, «en supuestos en los que la Administración estuvo muchos años sin convocar la plaza sin motivo ni justificación alguna hemos venido entendiendo que la situación así creada constituía un abuso de derecho en la

contratación temporal (art. 7.2 CC) que deslegitimaba el contrato inicialmente válido, que se desdibujaba al convertirse el objeto del contrato en una actividad que, por el extenso periodo de tiempo transcurrido, necesariamente se había incorporado al habitual quehacer de la administración contratante». La sentencia de 28-6-2021 sigue diciendo, tras estas aclaraciones, que "ello no obstante, esta Sala entiende que a tenor de lo dispuesto en la STJUE de 3.6.21, y en otras que han interpretado algunos preceptos del Acuerdo Marco que figura como Anexo a la Directiva 199/70 CE, resulta necesario efectuar una nueva reflexión sobre algunos aspectos de nuestra doctrina y especialmente sobre las circunstancias de su aplicación en los términos que seguidamente se expondrán":

- *Primero:* "una duración excesivamente larga del contrato de interinidad debida, exclusivamente, a la falta de actividad administrativa dirigida a la cobertura definitiva de la plaza debe ser tenida en cuenta como elemento decisivo en orden a la configuración de la decisión judicial sobre la duración del contrato. Igualmente, el no cumplimiento de las expectativas del trabajador contratado en orden a la duración de su contrato, expectativas que derivan de los tiempos ordinarios para la cobertura de la vacante que ocupa, y que deben ser tenidas en cuenta en la apreciación judicial de la situación y en la calificación de la propia contratación. También el hecho de que los trámites administrativos para la cobertura de la vacante se dilaten en el tiempo de manera innecesaria. Circunstancias todas ellas que obligan a prescindir de la idea de que estamos teóricamente ante un único contrato porque la realidad es que el efecto útil del contrato suscrito inicialmente ha perdido todo valor en atención al incumplimiento de las exigencias de provisión que toda vacante conlleva y de las indeseables consecuencias inherentes a tal situación cuales son la persistencia innecesaria en situación de temporalidad".

- *Segundo: ...*"Aunque esta Sala nunca ha afirmado que las consecuencias de aquella crisis (de 2008) podían justificar la extensión de la contratación, si entendió que quedaba justificada aquella detención de convocatorias cuando las normas legales españolas paralizaran las convocatorias pública de empleo"... "y es aquí donde incide el pronunciamiento de la precitada STJUE de 3 de junio de 2021 con el que establece que consideraciones puramente económicas, relacionadas con la crisis económica de 2008, no pueden justificar la inexistencia, en el Derecho nacional, de medidas destinadas a prevenir y sancionar la utilización sucesiva de contratos de

trabajo de duración determinada". Por ello, entiende que "Desaparece de esta forma la razón por la que nuestra anterior doctrina entendía justificada, en concretas y determinadas circunstancias ligadas a la vigencia temporal de las leyes presupuestarias citadas, la prolongada extensión de tales contratos, lo que necesariamente obliga a rectificarla en ese extremo".

- Tercero: "la conclusión de cuando se lleva expuesto, tanto de nuestra propia y consolidada jurisprudencia, como de la aplicación de las conclusiones que se extraen de la doctrina del TJUE, debe conducir a precisar y rectificar nuestra anterior doctrina en el sentido expresado para afirmar que aun cuando el contrato de trabajo de interinidad por vacante haya cumplido los requisitos del art. 4.1 y 2.b RD 2720/1998 (...), una situación en la que un empleado público nombrado sobre la base de una relación de servicio de duración determinada -hasta que la plaza vacante para la que ha sido nombrado sea provista de forma definitiva- ha ocupado, en el marco de varios nombramientos o de uno sólo durante un período inusual e injustificadamente largo, el mismo puesto de trabajo de modo ininterrumpido durante varios años y ha desempeñado de forma constante y continuada las mismas funciones, cuando el mantenimiento de modo permanente de dicho empleado público en esa plaza vacante se deba al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar un proceso selectivo al objeto de proveer definitivamente la mencionada plaza vacante, ha de ser considerada como fraudulenta; y, en consecuencia, procede considerar que el personal interino que ocupaba la plaza vacante debe ser considerado como indefinido no fijo". Sigue señalando la sentencia que aunque con carácter general la legislación laboral no establece un plazo preciso y exacto de duración de la interinidad por vacante, no puede admitirse que el desarrollo de los procesos de selección o de cobertura de vacantes pueda dejarse al arbitrio del ente público empleador y, consecuentemente, dilatarse en el tiempo de suerte que la situación de temporalidad se prolongue innecesariamente, por lo que, teniendo en cuenta los arts. 15.1.a ET, Ley 44/2006, art. 70.1 EBEP, «los procesos selectivos no deberán durar más de tres años a contar desde la suscripción del contrato de interinidad, de suerte que si así sucediera estaríamos en presencia de una duración injustificadamente larga».

Por último, y en lo relativo a la indemnización, el fundamento de derecho sexto de la sentencia en su punto 2,

viene a sostener que la extinción del contrato del indefinido no fijo por cobertura reglamentaria de la plaza que ocupaba implica el reconocimiento a su favor de una indemnización de veinte días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades (compensación que acaba reconociendo a la trabajadora interina del Patronato de la Alhambra y el Generalife), confirmando con ello el pronunciamiento tanto del juzgado de instancia como de la Sala de Suplicación.

TERCERO: Pues bien, siguiendo la reciente doctrina expuesta, y partiendo de que en el caso examinado se ha acreditado que el actor lleva prestando servicios como personal laboral con la categoría de operario de limpieza de manera ininterrumpida desde el año 2006 en virtud de un contrato de interinidad por vacante y que el mismo ni se ha ido ofertando en los concursos permanentes de traslados de Personal Laboral fijo de la administración local, así como no se ha ofertado la plaza en concurso oposición para su cobertura fija, pudiendo haberlo hecho desde el año 2016-17 al menos por los distintos sistemas posibles, promoción interna, turno libre o personas con discapacidad, incluso con anterioridad pues no olvidemos que el trabajador fue contratado en el año 2006 hasta que se cubriera la plaza a través de la oferta pública de empleo de 2006, fecha en la que no estaban paralizadas las ofertas de empleo público aún, no siendo incluida ni ofertada en ningún momento, ni con posterioridad a 2006, ni cuando estaba justificada la paralización de las OPE por impedirlo las Leyes de Presupuestos, pero tampoco en años posteriores, por lo que se ha de concluir que la Administración demandada ha incurrido en irregularidad y fraude de ley, por cuanto no ha realizado ninguna actuación tendentes a la cobertura reglamentaria de la plaza cuando ha podido hacerlo, por ello se ha de concluir que se ha incurrido en abuso en la contratación temporal, lo que lleva a estimar la demanda.

CUARTO: La materia objeto de esta litis es susceptible de recurso de suplicación conforme a lo preceptuado en el art.191 L.R.J.S.

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

FALLO

Que **debo estimar y estimo** la demanda en reclamación de derecho presentada por el actor frente al Ayuntamiento de Ciudad Real, y en consecuencia declarar que la relación que une a aquél con la administración demandada es indefinida no fija, condenando a ésta a estar y pasar por esta declaración.

Notifíquese esta sentencia a las partes a las que se advierte que no es firme, ya que contra la misma cabe interponer **RECURSO DE SUPPLICACIÓN** para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha, debiendo en su caso, **anunciar** el propósito de hacerlo dentro de los **CINCO DÍAS siguientes a la notificación de la misma**, por conducto de este Juzgado, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado o representante al hacerle la notificación de la sentencia, de su propósito de entablar el recurso, pudiendo también anunciarse el recurso por comparecencia o por escrito de las partes o de su abogado o representante ante este Juzgado y en el indicado plazo.

Al anunciar el recurso, todo aquel que sin tener condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social, pretenda formular recurso deberá acreditar, al anunciar el recurso, haber **depositado** la cantidad de **300 euros**, preceptiva legalmente para recurrir, en la cuenta abierta a nombre de este Juzgado de lo Social nº 3 de Ciudad Real con IBAN ES 55 0049 3569 9200 0500 1274, REF^a 1405 0000 10 0333 21, acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta el momento final del anuncio del recurso, en caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado en la misma entidad bancaria con IBAN ES 55 0049 3569 9200 0500 1274, REF^a 1405 0000 65 0333 21, la cantidad objeto de la condena, o formalizar aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento por entidad de crédito por dicha cantidad (art. 230 Ley 36/2011), incorporándose a este juzgado con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente **deberá designar letrado para la tramitación del recurso**, al momento de anunciarlo.

Por último, se advierte a las partes que deberán hacer constar en los escritos de interposición del recurso y de impugnación, un **domicilio en la sede del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha a efectos de notificación**.



Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN: Dada, leída y publicada que ha sido la anterior sentencia por la Magistrada-Juez, en el día de su pronunciamiento, hallándose celebrando Audiencia Pública. Doy fe.