JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 DE CORDOBA
C/ISLA MALLORCA S/Nº
MODULO A, 1ª PLANTA CP. 14071
Tlf: 957 745017/19, Fax: 957002725
NIG: 1402144420190004876
TIPO DE PROCEDIMIENTO: Procedimiento Ordinario
Nº AUTOS: 1212/2019Negociado: IN
Sobre: OTROS DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES
DEMANDANTE/S: xxxx xxxx xxxxxx
ABOGADO/A:xxxx xxxx xxxxxx
DEMANDADO/S:DIPUTACION PROVINCIAL DE CORDOBA
GRADUADO/A SOCIAL: S.J. DE LA DIP. PROV. DE CORDOBA

SENTENCIA Nº 157/2021

En Córdoba, a 3 de mayo de 2021.

Vistos por D. Antonio Jesús Rodríguez Castilla, magistrado del Juzgado de lo Social nº 3 de Córdoba, los presentes autos sobre RECONOCIMIENTO DE DERECHO, que se iniciaron a instancia de D/Dª. Xxxx xxxx xxxxxx xxxxxx, representada y asistida por la letrada Sra. xxxx xxxxxx, contra la Excma. Diputación de Córdoba, representada y asistida por el letrado de sus servicios jurídicos Sr. Xxxxxx Xxxxx.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El día 28/11/19 se presentó demanda, que por turno de reparto correspondió a este juzgado, en la que la parte demandante solicitaba una sentencia en la que, con estimación de la demanda, se declarase que la relación laboral que vincula a la parte actora con la demandada es de carácter fijo o equiparable al personal fijo, o subsidiariamente que se sancione a la demandada conforme al despido improcedente o la sanción correspondiente y en todo caso a que se incluyere en la IRT y crear en la plantilla la plaza que venía ocupando la actora.

SEGUNDO.- La demanda se admitió a trámite, señalándose acto de juicio, que se celebró tal y como consta en el soporte de grabación, que constituye acta a todos los efectos, ratificándose la defensa de la parte actora en la demanda.

La parte demandada se opuso a la demanda alegando como motivos de oposición la legalidad en la contratación temporal, sin que concurriera fraude de ley. La falta de transcurso de un tiempo injustificadamente largo para acceder al derecho reclamado, en aplicación del art. 70 del EBEP. Que no procedía el reconocimiento de la condición de trabajadora fija a la vista de la contratación operada, debiendo considerarse en todo caso y de manera subsidiaria como trabajadora indefinida.

TERCERO.- Se propuso como medios de prueba:

−Parte actora: expediente administrativo.

−Parte demandada: expediente administrativo y 5 documentos más.

Admitida y practicada la prueba en la forma que consta en autos y tras conclusiones, quedaron los autos vistos para Sentencia.

Código Seguro de verificación: . Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección:
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	ANTONIO JESUS RODRIGUEZ CASTILLA 03/05/2021 09:09:56 OLGA RODRIGUEZ CASTILLO 03/05/2021 09:15:21	FECHA	03/05/2021
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	1/11

CUARTO.- En la tramitación de esta causa se han observado las prescripciones legales.

Debiendo declarar conforme a la prueba practicada como

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- xxxxxxx xxxxxxxxxx xxxxxxxx ha prestado servicios por cuenta y orden de la Diputación Provincial de Córdoba, como técnico auxiliar de protocolo, en virtud de los siguientes contratos temporales:

- 5/11/07 a 30/6/08: Contrato de interinidad por excedencia forzosa de la trabajadora E.K.
- 2/7/08 a 31/7/08: Contrato eventual por las vacaciones, asuntos propios y compensaciones de días festivos trabajados del personal del gabinete de presidencia, actuando como refuerzo.
- 4/5/09 a 23/7/10: Contrato de interinidad, mientras dure la baja por IT del técnico auxiliar de protocolo J.L.C.O.
- 27/7/10 a 31/5/11: Contrato de interinidad, mientras dure la licencia sin sueldo de J.L.C.O.
- 8/6/11 a 7/9/11: Contrato eventual, por vacante temporal en el centro, actuando como refuerzo, siendo su centro de trabajo el gabinete de prensa.
- 15/12/11 a 13/12/20: Contrato de interinidad hasta que se cubra la plaza vacante nº 6.022 de la plantilla de personal laboral por el procedimiento legalmente establecido.

Esta plaza se publicó en la Oferta de Empleo Público de 2015 (BOP 19/12/15), folio 50. El 1/8/2018 se publicaron las bases de la convocatoria de esta plaza para ser adjudicada como personal laboral fijo. La ahora demandante concurrió a este proceso, si bien no resultó adjudicataria de la plaza, lo que dio lugar a la extinción del contrato de trabajo en la fecha indicada.

- 25/1/21 fue contratada mediante contrato temporal de interinidad hasta que se cubra la plaza vacante 6.023 de la plantilla de personal laboral por el procedimiento legalmente establecido, o en su caso, se amortice o se proceda a su modificación presupuestaria.

Esta contratación permanece vigente a la fecha del juicio, habiéndose realizado al quedar la trabajadora incluida en la bolsa de trabajo tras el proceso al que concurrió para la plaza 6.022 y del que no resultó adjudicataria.

TERCERO.- No es preceptiva conciliación previa, si bien la trabajadora presentó reclamación previa, que fue desestimada por la ahora demandada en los términos que obran a los folios 141 y ss, que doy por reproducido.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos que se declaran probados son el resultado de analizar, conforme a las reglas de la sana crítica, tanto las alegaciones de la parte actora como el conjunto de la prueba practicada y en concreto la documental aportada en el expediente administrativo y por la demandada en juicio, única prueba aportada.

SEGUNDO.- La primera parte de la demanda alega una serie de irregularidades en la

Código Seguro de verificación: . Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección:
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	ANTONIO JESUS RODRIGUEZ CASTILLA 03/05/2021 09:09:56 OLGA RODRIGUEZ CASTILLO 03/05/2021 09:15:21	FECHA	03/05/2021
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	2/11

contratación temporal que considera provoca el fraude de ley en la contratación y con ello el reconocimiento del carácter fijo/indefinido no fijo (algo que posteriormente analizaré).

Alega que la trabajadora se ha dedicado a funciones permanentes y estructurales, algo que es propio de los contratos eventuales y en los de interinidad suscritos, sin perjuicio de lo que a continuación se indicará.

De la lectura de los distintos contratos se aprecia que más allá de la denominación utilizada, todos son contratos de interinidad, bien por vacante, bien por sustitución. Ello no lleva a la declaración del fraude de ley en la contratación en los incorrectamente denominados (dos eventuales), recordando que los contratos son lo que verdaderamente son, lo que corresponde a la voluntad negocial y objeto de contratación, con independencia del nombre otorgado por las partes. Partiendo de lo anterior, no se alega ni se acredita que se haya desarrollado la actividad laboral en funciones o para fines distintos de los que son objeto de contratación, por lo que se debe rechazar este motivo de demanda.

Es cierto que el contrato de 8/6/11 es el que peor descripción (por genérica) presenta. Si bien, dado su contenido y su duración temporal, no puede concluirse que en términos del art. 15.3 del ET existiera en la demandada un fraude de ley en la contratación que determine que ese y los sucesivos contratos deban considerarse como indefinidos, debiendo con ello rechazar este primer motivo de demanda.

TERCERO.- También hace referencia la demanda a la "contratación inusualmente larga" como fundamento de la petición de su suplico.

La petición tiene su fundamento en la reiterada interpretación que se ha hecho del art. art. 70 del EBEP, y en el tiempo transcurrido sin sacar la plaza a concurso, resultando procedente hacer un breve recorrido por la evolución que este conflicto jurídico ha tenido en tribunales.

Todo empezó con las Sentencia del TS de 14-7-14 (rec. 1847/13) y 15-7-14 (rec. 1833/13). Nuestro más Alto Tribunal, frente a criterios anteriores, vino a establecer por aplicación del art. 70 del EBEP que el contrato de interinidad para cobertura de vacante debe considerarse como relación laboral indefinida en la Administración por superación del plazo de tres años para la provisión de la plaza ocupada temporalmente por el trabajador contratado.

Esta doctrina (ampliamente seguida por distintos Tribunales Superiores de Justicia), fue matizada por el TSJ de Andalucía, sede de Sevilla en posteriores sentencias como la de 9/1/2019 (Recurso 2973/17/B), excluyendo del cómputo de tres años previstos en el art. 70 del EBEP el tiempo en el que estuvieron vigentes las Leyes de PGE del 2011 al 2014 al considerar que las citadas legislaciones establecieron una serie de limitaciones a la incorporación de nuevo personal en el sector público -sin distinguir si se trataba de plazas ya dotadas o de nueva creación- que resultaban aplicables al puesto de trabajo ocupado por los trabajos interinos, sin que durante dicho período la junta Andalucía pudiera proveer con personal fijo.

En similares términos se pronunció la STSJ de Andalucía, sede de Sevilla, de 20/9/18, que refería que mientras se encontraba limitada la tasa de reposición por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado el plazo del art. 70 del EBEP se encontraba suspendido, haciendo un paréntesis durante el tiempo de la prohibición legal de incorporar nuevo personal al sector público (Desde el 1/1/11 hasta el el 1/1/16, con el art. 20 de la LPGE 48/2015, para 2016, aplicable al sector público excepto para sociedades mercantiles, entidades públicas empresariales, fundaciones públicas y consorcios públicos),

Esta era la situación hasta la Sentencia de Pleno del Tribunal Supremo de 24/4/19

Código Seguro de verificación: . Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección:
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	ANTONIO JESUS RODRIGUEZ CASTILLA 03/05/2021 09:09:56 OLGA RODRIGUEZ CASTILLO 03/05/2021 09:15:21	FECHA	03/05/2021
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	3/11

(Unificación de Doctrina 1001/2017), que establece:

"Respecto al alcance que posea la superación del plazo de tres años contemplado en el art. 70 del EBEP , precepto citado en el análisis de la contradicción de las sentencias comparadas, aunque no sea objeto de censura jurídica como es de ver del motivo único de censura jurídica, cuarto del recurso, ha de señalarse que dicho precepto va referido a "la ejecución de la oferta de empleo público".

El plazo de tres años a que se refiere el art. 70 del EBEP referido, no puede entenderse en general como una garantía inamovible pues la conducta de la entidad empleadora puede abocar a que antes de que transcurra dicho plazo, se haya desnaturalizado el carácter temporal del contrato de interinidad, sea por fraude, sea por abuso, sea por otras ilegalidades, con las consecuencias que cada situación pueda comportar; al igual que en sentido inverso, el plazo de tres años no puede operar de modo automático.

En suma, son las circunstancias específicas de cada supuesto las que han de llevar a una concreta conclusión".

Resulta claro este nuevo cambio de criterio. Frente al elemento objetivo y automático de los tres años, a partir de este momento habrá que estar a las circunstancias de cada caso concreto. El Tribunal Supremo lo que viene a realizar es una especie de unificación de criterios a la vista de las decisiones del TJUE, superando su doctrina de 2014, dando por muerta la nacida de la Sentencia del TJUE "de Diego Porras I", y consolidando la doctrina respeto a este conflicto fijada en la Sentencia del TJUE "de Diego Porras II" y "Montero Mateos". Así, se indica:

"...por lo cual no puede sostenerse la validez del contrato temporal por ser inusualmente largo, como ha tenido ocasión de matizar esta Sala IV/ TS en sentencias (2) de 19 de julio de 2018 (rec. 1037/2017 y 823/2017) -aunque refiriéndose a la contratación por obra o servicio determinado-, con referencia la doctrina de la STJUE de 5 junio 2018, Montero Mateos, C- 677/16, que en su ap . 64, se refiere a la duración inusualmente larga de un contrato temporal como indicio de su conversión en fijo, señalando que el abuso de derecho en la contratación temporal (art. 7.2 CC) deslegitima el contrato inicialmente válido, que se desdibuja al convertirse el objeto del contrato en una actividad que, por el extenso periodo de tiempo, necesariamente se ha incorporado al habitual quehacer, reafirmando como buena esa doctrina.

En este nuevo criterio se posiciona la STS de 5/12/19, que al analizar este tipo de conflictos indica:

"...conclusión con la que avala que el contrato de interinidad pueda durar más de tres años, siendo los tribunales españoles quienes deben valorar si una duración injustificadamente larga pude determinar la conversión en fijo del contrato temporal. Y utilizamos expresamente la locución "injustificadamente larga" porque lo realmente determinante de la existencia de una conducta fraudulenta que hubiese de provocar la conversión del contrato temporal en indefinido no es, en modo alguno, que su duración resulte "inusualmente" larga; sino que la duración del contrato sea "injustificada" por carecer de soporte legal a la vista de las circunstancias concurrentes en cada caso. Una duración temporal del contrato que no se acomode a lo que resulta habitual puede ser perfectamente legal y estar plenamente fundamentada; sin embargo, cuando esa duración carece de soporte por ser injustificada tendrá como consecuencia que el contrato no pueda ser considerado temporal."

Llegados a este punto, procede hacer ese análisis del caso concreto en los presentes autos, para determinar si concurre en este supuesto ese tiempo "inusual e injustificadamente largo" que permitiría declarar el fraude de ley en la contratación temporal y que ello permitiera la declaración de relación laboral indefinida no fija (o fija como solicita de manera principal la parte actora).

Resulta claro que realizada la declaración de legalidad en los contratos temporales

Código Seguro de verificación: . Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección:
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	ANTONIO JESUS RODRIGUEZ CASTILLA 03/05/2021 09:09:56 OLGA RODRIGUEZ CASTILLO 03/05/2021 09:15:21	FECHA	03/05/2021
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	4/11

suscritos, el único que podría dar lugar a estimar esta petición es el de 15/12/11, que duró hasta 13/12/20. Como ya se ha indicado anteriormente, la Leyes de PGE del 2011 al 2014 establecieron una serie de limitaciones a la incorporación de nuevo personal en el sector público, por lo que no puede entenderse en este período como una situación de inacción por la empleadora que permita acceder a lo pedido por esta vía. La plaza ocupada por la actora salió en la OEP de 2015 (BOP 29/12/15) y el inicio del proceso de selección se inició con la publicación en BOP de 1/8/18, habiéndose desarrollado hasta su finalización (y fin de la contratación temporal) en fecha 13/12/20.

Ante este relato fáctico, no existe esta injustificación de la duración de la relación temporal que conlleve a indicar que existe un tiempo "inusualmente largo". El tiempo transcurrido, una vez alzadas las limitaciones presupuestarias, en ningún caso han determinado que el plazo de 3 años se haya cumplido sin actividad administrativa alguna en la cobertura de esta vacante, y una vez ofertada y sacada a concurso, se ha adjudicado, por lo que procede rechazar igualmente este motivo de demanda.

CUARTO.- Para finalizar queda por analizar la consideración de trabajador fijo que se realiza de manera principal por la parte demandante.

El rechazo de la consideración de indefinido lleva necesariamente a rechazar la especialidad que supone el reconocimiento de la consideración de trabajador fijo. En todo caso, y en aras de garantizar el derecho a la tutela judicial efectiva, procede realizar un análisis sobre el fondo de esta petición.

1. Para empezar indicar que no considero necesario elevar la presente controversia al Tribunal de Justicia de la Unión Europea como cuestión prejudicial, y sí entrar a valorar el fondo de la reclamación, y ello trayendo a colación la sentencia del TJUE de 19/3/20, que si bien para resolver la cuestión de la fijeza del personal estatutario temporal interino, declara en su punto 3º:

"La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que incumbe al órgano jurisdiccional nacional apreciar, con arreglo al conjunto de normas de su Derecho nacional aplicables, si la organización de procesos selectivos destinados a proveer definitivamente las plazas ocupadas con carácter provisional por empleados públicos nombrados en el marco de relaciones de servicio de duración determinada, la transformación de dichos empleados públicos en «indefinidos no fijos» y la concesión a estos empleados públicos de una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente constituyen medidas adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada o medidas legales equivalentes, a efectos de esa disposición."

Lo anterior es aplicable íntegramente al caso de autos y queda claro que el citado TJUE ha decidido que corresponde a los tribunales nacionales decidir si la consideración de indefinido no fijo del personal laboral que presta servicios en las distintas administraciones es sanción suficiente ante la contratación temporal fraudulenta, o por el contrario merecen los trabajadores el reconocimiento de la condición de trabajadores fijos.

En esta tesitura, la decisión no requiere de elevar nueva cuestión prejudicial, sino entrar en el fondo de la pretensión a la vista de los hechos declarados probados, lo pedido en la presente demanda y la legislación y jurisprudencia de aplicación.

2. La esencia de la petición de la demanda en considerar que el trabajador con contrato temporal de interinidad, al igual que el indefinido no fijo, está sujeta a una temporalidad indeterminada, produciéndose el vencimiento de la temporalidad cuando se cree la plaza en la relación de puestos de trabajo (vacante) o cuando, ya creada, se convoque y adjudique la plaza (sustitución) o, en su caso, se proceda a la amortización. Que dicho término o vencimiento no tiene plazo, por lo que en aplicación de la cláusula 5 del

Código Seguro de verificación: . Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección:
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	ANTONIO JESUS RODRIGUEZ CASTILLA 03/05/2021 09:09:56		FECHA	03/05/2021
	OLGA RODRIGUEZ CASTILLO 03/05/2021 09:15:21			
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	XnF7qd4vvQE0wb+SHYLgMw==	PÁGINA	5/11

Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, la sanción que merece la demandada es el reconocimiento de una relación de carácter fijo o subsidiariamente personal laboral equivalente a empleado público fijo, bajo los principios de permanencia e inamovilidad.

El sustento de la pretensión de la parte demandante es la conocida doctrina seguida por el TSJ de Galicia para casos similares al de autos en sentencias como la de 28/6/18 (Rec. 1102/2018) – que se ha comprobado que es firme-, que para una cuestión que la parte actora considera similar a la de autos, y las dictadas de fechas 30/4/19, 13/3/20, 16/6/20 y 10/9/20. La primera de ellas sustenta el reconocimiento de la condición de fijeza del trabajador laboral que presta sus servicios en la Administración Pública sobre los siguientes argumentos:

"En definitiva, si la sanción ante el uso abusivo o fraudulento de la contratación temporal para el sector privado es la declaración de indefinición equivalente a fijeza, y el motivo de que no se aplica esta doctrina en el sector público -y sí la figura del indefinido no fijo- es porque ello supondría que accedan a puestos fijos personas que no ha superado un proceso de selección conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, no puede aplicarse la misma solución cuando sí se ha seguido ese proceso selectivo. Es la Administración Pública la que ha optado por una contratación temporal fraudulenta cuando los puestos de trabajo eran de naturaleza estructural y por lo tanto deberían de haber sido convocados como fijos desde el principio, sin que el hecho de que la propia Administración hubiera utilizado un proceso selectivo público sin respetar todos los requisitos establecidos en el Convenio Colectivo de aplicación pueda ser utilizado como un argumento en contra de los intereses de los trabajadores, que dado que han sido contratados para realizar labores estructurales, y han superado un concurso oposición deben de ser fijos".

Frente a esta postura, excepcional dentro de la doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia, el Tribunal Supremo en reciente sentencia de 2/7/20 confirma su doctrina inveteradamente sostenida del reconocimiento del carácter indefinido no fijo para este tipo de situaciones, con independencia de que el trabajador/a haya sido sometido en su contratación laboral a un proceso selectivo previo. Y así la referida sentencia, indica:

"La posición de la Sala aparece definitivamente fijada a partir de a sentencia de 7 de octubre de 1996 (RJ 1994, 7492), recurso 1307/1995, en la que se establece 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".

"Esta Sala de lo social del Tribunal Supremo así lo ha declarado para el supuesto próximo de los efectos legales del despido improcedente en sentencias de unificación de doctrina de 24 de enero y 17 de julio de 1994 , que reiteran jurisprudencia anterior. De acuerdo con esta doctrina unificada, los preceptos sobre los efectos legales del despido improcedente (y la misma conclusión debe valer para el despido nulo) se aplican en su integridad a los despidos acordados por las Administraciones públicas, sin que los principios de mérito y capacidad establecidos en el art. 103.3 de la Constitución sean obstáculo para la imposición a la Administración empleadora de deberes de indemnización o de readmisión. Ahora bien, de acuerdo con la propia doctrina jurisprudencial unificada, esta conclusión no enerva el deber de las Administraciones públicas de atenimiento a los sistemas o procedimientos de contratación que concreten la puesta en práctica de tales principios constitucionales. De esta segunda premisa general se desprende una consecuencia para la decisión del caso enjuiciado, que supone una precisión o matización de la doctrina de la Sala en la materia. Tal precisión no afecta a la calificación de la modalidad del contrato de trabajo según su duración, sino a la calificación de la posición subjetiva del trabajador en la Administración pública, y puede formularse como sigue: la contratación laboral en la Administración pública al margen de un sistema adecuado de ponderación de mérito y

Código Seguro de verificación: . Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	ANTONIO JESUS RODRIGUEZ CASTILLA 03/05/2021 09:09:56 OLGA RODRIGUEZ CASTILLO 03/05/2021 09:15:21	FECHA	03/05/2021
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	6/11

capacidad impide equiparar a los demandantes a trabajadores fijos de plantilla, condición ligada a la contratación por el procedimiento reglamentario, sin perjuicio de su consideración, en su caso, como trabajadores vinculados por un contrato de trabajo por tiempo indefinido."

En el mismo sentido se han pronunciado las sentencias de 10 de diciembre de 1996 (RJ 1996, 9139), recurso1989/1995, 30 de diciembre de 1996 (RJ 1996, 9864), recurso 637/1996,14 de marzo de 1997 (RJ 1997, 2474), recurso 3660/1996 y 24 de abril 1997 (RJ 1997, 3498), recurso 3581/1996.

Recientemente se ha pronunciado la Sala acerca de la adquisición de la condición de la cualidad de indefinido no fijo, a la vista de las irregularidades cometidas por la Administración Pública en la contratación de la trabajadora, en la sentencia de 24 de abril de 2019 (RJ 2019, 1941), recurso 1001/2017. La sentencia contiene el siguiente razonamiento:

"La doctrina anterior nos lleva a sostener que la solución de la sentencia recurrida es ajustada a derecho, si bien por los razonamientos que se exponen en la presente resolución, concluyendo que nos encontramos ante un supuesto en el que no existe una contratación temporal válida. No se trata solo de la muy dilatada duración (más de 20 años), sino también de que no parece que exista vacante susceptible de ser cubierta por proceso de selección o promoción alguna y, sobre todo, la Administración empleadora no ha desplegado conducta alguna que sea concordante con el mantenimiento de la interinidad reseñada. A lo largo de los muchos años de prestación de servicios de la trabajadora, como queda expuesto, brillan por su ausencia las actuaciones tendentes a lograr la definitiva cobertura de la plaza o a propiciar su amortización.

3.- Respecto al alcance que posea la superación del plazo de tres años contemplado en el art. 70 del EBEP , precepto citado en el análisis de la contradicción de las sentencias comparadas, aunque no sea objeto de censura jurídica como es de ver del motivo único de censura jurídica, cuarto del recurso, ha de señalarse que dicho precepto va referido a "la ejecución de la oferta de empleo público".

El plazo de tres años a que se refiere el art. 70 del EBEP referido, no puede entenderse en general como una garantía inamovible pues la conducta de la entidad empleadora puede abocar a que antes de que transcurra dicho plazo, se haya desnaturalizado el carácter temporal del contrato de interinidad, sea por fraude, sea por abuso, sea por otras ilegalidades, con las consecuencias que cada situación pueda comportar; al igual que en sentido inverso, el plazo de tres años no puede operar de modo automático.

En suma, son las circunstancias específicas de cada supuesto las que han de llevar a una concreta conclusión".

4.- Aplicando la anterior doctrina al supuesto examinado, doctrina que ha de mantenerse por razones de seguridad jurídica y porque no han aparecido datos nuevos que aconsejen un cambio jurisprudencial, procede declarar que la naturaleza de la relación que une al trabajador con la recurrente IBANAT es de carácter indefinido no fijo discontinuo. En efecto, la empleadora es una empresa pública, que tiene el carácter de entidad de Derecho Público e incurre en fraude en la contratación del trabajador, por lo que su relación es de carácter indefinido no fijo discontinuo.

No empecé tal conclusión el hecho de que el demandante, con anterioridad a cada una de sus contrataciones superara un proceso selectivo -pruebas físicas de carácter excluyente, además de conocimiento de idioma catalán, a una entrevista personal y baremación de méritos alegados- ya que dichas pruebas se realizaban para, atendiendo al puesto que hubiesen obtenido, seleccionar a las personas trabajadoras con las que se iba a celebrar un contrato temporal, pero no se trataba de pruebas para el acceso a una plaza fija en la empresa IBANAT.

En este sentido resuelve igualmente la sentencia del TSJ de de Andalucía, sede de Sevilla de 22 de octubre de 2020, que conoce por competencia funcional los recursos de este tribunal, y que establece:

"En primer lugar examinaremos el recurso de suplicación interpuesto por la actora, en el que reclama la condición de trabajadora indefinida, la sentencia le reconoce la condición

Código Seguro de verificación: . Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección:
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	ANTONIO JESUS RODRIGUEZ CASTILLA 03/05/2021 09:09:56 OLGA RODRIGUEZ CASTILLO 03/05/2021 09:15:21	FECHA	03/05/2021
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	7/11

de personal laboral indefinida no fija, pretendiendo en realidad que se le de un tratamiento similar al personal laboral fijo de la Junta de Andalucía, por lo que su cese constituiría un despido improcedente, denunciando la infracción de los artículos 70.1 del Estatuto Básico del Empleado Público, 4.1, 4.2 b) y 8.4 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre (RCL 1999, 45), que desarrolla el artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654), en relación con la Directiva 1999/70 (LCEur 1999, 1692)Constitución Española (RCL 1978, 2836) , Cláusula 5ª y los artículos 51y 56 del Estatuto de los Trabajadores.

La Sala no puede apreciar la existencia de la infracción normativa denunciada, ya que la sentencia reconoce a la demandante la condición de personal laboral indefinido no fijo, como consecuencia de las irregularidades de la contratación, siguiendo la arraigada doctrina jurisprudencial que impide que se le reconozca la condición de personal laboral fijo, por no haber accedido al empleo público respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad.

La contratación laboral indefinida regulada en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, reconoce en el artículo 8.2 c) la condición de empleados públicos al "personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal", por lo que el precepto distingue claramente entre el personal laboral fijo, que es el que ha accedido a la plaza que ocupa superando las pruebas selectivas organizadas al efecto por las Administraciones Públicas con aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad, y el personal laboral indefinido, que es calificado como tal por haberse producido un fraude o una irregularidad en su contratación.

La figura del personal laboral indefinido 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 funcionarial, 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... CUARTO.- 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 de la actora, 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

Código Seguro de verificación: . Permite la verificación de la integridad de una

Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	ANTONIO JESUS RODRIGUEZ CASTILLA 03/05/2021 09:09:56 OLGA RODRIGUEZ CASTILLO 03/05/2021 09:15:21	FECHA	03/05/2021
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	8/11

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 (RCL 1995, 1133, 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 dela Ley 30/1984 (RCL 1984, 2000, 2317, 2427)"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 concurso-oposición 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".

Estas disposiciones y la Jurisprudencia citada 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 funcionarial, 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.

El ordenamiento administrativo consagra unos procedimientos de selección que garantizan la igualdad de los ciudadanos en el acceso a los puestos de trabajo del sector público, como exige el artículo 103.3 de la Constitución Española y que, al objetivar el reclutamiento a través de la aplicación de criterios de mérito y capacidad, son también una garantía para la eficacia de la actuación de la Administración Pública al servicio de los intereses generales.

Mientras que en el primer caso se protege fundamentalmente un interés privado, aunque de carácter social, en un ámbito en el que rige el principio de libertad de contratación del empresario, en el segundo estamos ante un interés publico de indudable relevancia constitucional y de ahí que las normas sobre acceso al empleo público tengan carácter imperativo debiendo sancionarse adecuadamente su inobservancia, pues el efecto que la ley impone cuando se contraviene una prohibición de contratar o se contrata vulnerando una norma esencial de procedimiento no puede ser la adquisición de la fijeza y esta consecuencia no querida por la ley no puede producirse, porque también se haya infringido una norma laboral. Ante la existencia de una concurrencia conflictiva debe prevalecer la norma especial en atención a la propia especialidad de la contratación de las

Código Seguro de verificación: . Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección:
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	ANTONIO JESUS RODRIGUEZ CASTILLA 03/05/2021 09:09:56 OLGA RODRIGUEZ CASTILLO 03/05/2021 09:15:21	FECHA	03/05/2021
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	9/11

Administraciones Públicas y a los intereses que con aquélla se tutelan.

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, el reconocimiento efectuado en la sentencia de la naturaleza indefinida no fija de la relación laboral que vincula a la actora con la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, no le otorga ningún derecho especial más que el de ocupar la vacante hasta que se produce 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 la trabajadora 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.

En virtud de estas normas la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía no puede atribuir a la recurrente 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, como en este caso que el cese de la actora estuvo vinculado a un concurso de traslado de personal laboral fijo y fijo indefinido de la Junta de Andalucía y que finalizó con la cobertura de la vacante que ocupaba con la condición de personal laboral indefinido no fijo, que tiene un tratamiento similar al contrato de interinidad por vacante, por lo que fue acertada la sentencia de instancia al declarar la procedencia del cese de la demandante por la cobertura reglamentaria de la plaza, lo que nos conduce a la desestimación del recurso de suplicación interpuesto por la demandante".

Con la transcripción parcial de estas dos últimas sentencias se aprecia claramente que existe un criterio tanto en el Tribunal Supremo como en el TSJ de Andalucía, sede de Sevilla, de seguir la consolidada jurisprudencia que rechaza los argumentos esgrimidos en demanda.

3. Para finalizar, y aún asumiendo como mera hipótesis los criterios mantenidos por el TSJ de Galicia (que rechazo expresamente), en el presente caso la parte actora no tiene la consideración de trabajadora indefinida no fija (se ha rechazado en el FD anterior), y de nuevo no trae a los autos ni justifica cómo fue su sistema de elección a la hora de ser contratada a fin de valorar si concurrieron los criterios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en su contratación temporal anterior al contrato de 25/1/21.

La contratación laboral de la demandada no está excluida de los los principios de igualdad, mérito capacidad y publicidad. También corresponde a los tribunales de este orden jurisdiccional velar por el cumplimiento de estos principios, estando en juego no solo los derechos de los trabajadores contratados, sino de toda la ciudadanía, que tiene el derecho al acceso al empleo público en estas condiciones (sobre este particular resulta interesante aludir a la STSJ de CANARIAS, sede de Las Palmas, de 28/1/11, cuyos argumentos hago míos). No garantizaríamos este derecho de cualquier ciudadano si pasamos de soslayo sobre los citados principios constitucionales y admitimos pretensiones como las aquí formulada.

En este caso, la parte actora, que tiene la carga de la prueba, tampoco acredita que los requisitos para el acceso al empleo fijo en la administración se cumplieran en término de lo

Código Seguro de verificación: . Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: https
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	ANTONIO JESUS RODRIGUEZ CASTILLA 03/05/2021 09:09:56 OLGA RODRIGUEZ CASTILLO 03/05/2021 09:15:21	FECHA	03/05/2021
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	10/11

establecido en el art. 103 de la CE y 55 del EBEP antes del 25/1/21, y habiendo visto extinguida su relación laboral el 13/12/20 por no haber resultado adjudicataria de la plaza objeto de concurso (que al ocuparse provocó la extinción no impugnada de su anterior relación laboral), actualmente se encuentra desarrollando su actividad mediante por vacante de plaza distinta, para la que tampoco ha accedido con los principios que le darían derecho a la consideración de trabajadora fija.

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general y pertinente aplicación

F A L L O

Que desestimando la demanda formulada por xxxx xxxx xxxxxxx contra la Diputación Provincial de Córdoba, debo de absolver y absuelvo a éste de las pretensiones formuladas en su contra.

Notifíquese esta Sentencia en legal forma a las partes, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer Recurso de Suplicación para ante la Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en el término de CINCO DIAS hábiles a partir del de la notificación y por conducto de este Juzgado.

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

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada ha sido la anterior sentencia por el magistrado que la dictó, estando celebrando audiencia pública en el mismo día de su fecha, ante mí. Doy fe.

DILIGENCIA.- Seguidamente se remite copia de la anterior resolución a las partes. 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 tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.
Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."

Código Seguro de verificación: . Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección:
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	ANTONIO JESUS RODRIGUEZ CASTILLA 03/05/2021 09:09:56 OLGA RODRIGUEZ CASTILLO 03/05/2021 09:15:21	FECHA	03/05/2021
ID. FIRMA	ws051.juntadeandalucia.es	PÁGINA	11/11