ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
NÚMERO TRES
CÓRDOBA

SENTENCIA nº77/2025

En Córdoba, a ocho de abril de dos mil veinticinco.-

Visto por el Ilmo. Sr. Magistrado-Juez D. XXXXXXXXXXXXX XXXXXX, titular del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº3 de Córdoba, el presente **RECURSO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO** registrado con el **nº293/2024**, seguido por los trámites del **PROCEDIMIENTO ABREVIADO**, siendo partes **D.ª XXXXXXXXXXXXXXXX XXXXX**, como demandante, representada y asistida por el Letrado Sr. XXXXXXXXXXXXX, y la **DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA**, como demandado, representado y asistido por el Letrado de sus servicios jurídicos, en el que se impugna la resolución núm. 2024/7345, de 16 de agosto de 2024, desestimatoria del recurso de reposición deducido contra la resolución núm. 2024/3682, de 30 de abril de 2024, que denegaba la solicitud de 18 de marzo de 2024 en la que reclamaba la fijeza en plantilla, siendo la **cuantía del recurso indeterminada**; se procede, en nombre de S.M. el Rey, a dictar la presente resolución.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 15 de noviembre de 2024, el Letrado citado, en la indicada representación, formuló recurso contencioso-administrativo por los trámites del procedimiento abreviado, que por turno de reparto correspondió a este Juzgado, en el que impugnaba la resolución núm. 2024/7345, de 16 de agosto de 2024, desestimatoria del recurso de reposición deducido contra la resolución núm. 2024/3682, de 30 de abril de 2024, que denegaba la solicitud de 18 de marzo de 2024 en la que reclamaba la fijeza en plantilla, solicitando que se dejara sin efecto y se accediera a la situación jurídica individualizada impetrada.

Es copia auténtica de documento electrónico

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se acordó dar traslado de la misma a la demandada, y citar a las partes para la celebración de vista, ordenando a la Administración la remisión del expediente administrativo, con al menos quince días de antelación del día señalado. Recibido el expediente, se remitió a la parte actora e interesados personados a fin de poder hacer alegaciones en el juicio.

TERCERO.- Llegada la fecha señalada, el juicio se celebró con el resultado que obra en autos, con la comparecencia de ambas partes, ratificándose la actora en su pretensión inicial y oponiéndose la demandada a la misma, en virtud de las alegaciones que tuvo por convenientes. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las que se consideraron pertinentes entre las propuestas por las partes, tras lo cual, éstas informaron lo que interesó a su derecho, declarándose a continuación los autos conclusos, mandando traerlos a la vista para Sentencia.

CUARTO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado los preceptos y prescripciones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es objeto de este recurso la resolución núm. 2024/7345, de 16 de agosto de 2024, desestimatoria del recurso de reposición deducido contra la resolución núm. 2024/3682, de 30 de abril de 2024, que denegaba la solicitud de 18 de marzo de 2024 en la que reclamaba la integración en la plantilla de la Diputación de Córdoba como fija de plantilla.

Alega la parte actora que ha prestado servicios para la demandada como funcionaria interina en la categoría de Arquitecto Técnico en virtud de cuatro nombramientos concatenados, entre el 25 de octubre de 2017 hasta el cese de 2 de mayo de 2024, con una separación entre uno y otro de no más de dos meses, y que desde el 1 de marzo de 2023 venía ocupando la recién creada plaza estructural vacante con código 982, en la que cesó en la fecha indicada al no haber superado el proceso de estabilización convocado al amparo de la Ley 20/21.

Es copia auténtica de documento electrónico

Considera que, dada la equivalencia de funciones y servicios llevados a cabo en todos los nombramientos, atendiendo a necesidades no provisionales, excepcionales ni coyunturales, sino duraderas, estables y estructurales, propias de un funcionario de carrera, concurre abuso y fraude en la temporalidad.

Como consecuencia de ello, considera que para garantizar la plena eficacia del Derecho Europeo ha de declararse la fijeza del vínculo, o, en su defecto la compensación y en su caso inclusión en bolsa referida en la Ley 20/2021, artículo 2.6 y disposición adicional 4ª, que calcula en la cantidad de 16.347,75 € (20 días de salario por año de servicio, con el máximo de 12 meses), ya que entiende que cumplía los requisitos contenidos en ella, y el proceso de estabilización se convocó al amparo de sus previsiones.

En última instancia, solicita que se le indemnicen los daños y perjuicios sufridos ante la vulneración del Derecho Comunitario, derivados de responsabilidad patrimonial de la Administración, aplicando por analogía la normativa laboral relativa a un despido improcedente (33 días de salario por año de servicio), con la cantidad de 26.973,78 €).

La Administración demandada se opone al recurso y niega la existencia de abuso, puesto que los nombramientos tenían causa legal, además de que, en su caso, tampoco se podría sancionar con la declaración de fijeza, por impedirlo las normas de derecho interno.

Tampoco considera procedente la indemnización, al no quedar acreditados los elementos de la responsabilidad patrimonial de la Administración, ni la compensación reclamada, toda vez que no ocupaba la plaza a la entrada en vigor de la Ley 20/21. Subsidiariamente, entiende que sólo procedería el cálculo desde que comenzó a ocupar la plaza convocada.

Finalmente, se opone a la integración en la bolsa, no prevista en las bases de la convocatoria, además de que no desempeñaba la plaza antes de la aprobación y complemento de la Oferta Pública de Empleo.

SEGUNDO.- De las alegaciones de las partes contrastadas con los datos del expediente, se considera probado que la recurrente prestaba servicios como funcionaria interina en puesto vacante de arquitecto técnico, de acuerdo con el art.

Es copia auténtica de documento electrónico

10.1.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (EBEP), desde el 1 de marzo de 2023 hasta el 2 de mayo del mismo año, en que fue cesada por no haber superado el proceso extraordinario de estabilización, mediante concurso-oposición, para acceder en propiedad a plazas vacantes de la plantilla de personal funcionario en la Diputación Provincial de Córdoba (BOP de Córdoba núm. 225, de 24 de noviembre de 2022), en la que se incluía la plaza con código 982 que ocupaba.

Como acreditan los informes del técnico del Servicio de Recursos Humanos, emitidos para la reclamación inicial (folio 100) y en el trámite de reposición (folio 139), con anterioridad había prestado los siguientes servicios en dicha Administración:

-Desde el 25 de octubre de 2017 hasta el 24 de abril de 2018, por exceso o acumulación de tareas.

-Desde el 21 de junio de 2018 hasta el 20 de junio de 2022, por programa temporal.

-Desde el 5 de julio de 2022 hasta el 28 de febrero de 2023, por exceso o acumulación de tareas.

Con la ampliación del expediente se ha remitido el informe de la Jefatura del Servicio de Recursos Humanos de 23 de mayo de 2022, sobre la Oferta de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal para el año 2022, complementaria a la del año 2021, que respecto de determinadas plazas mantiene que, por la duración de los nombramientos, se trataría de plazas estructurales destinadas al ejercicio de competencias propias de la Diputación Provincial y no a actuaciones aisladas y diferenciadas de su actividad ordinaria, refiriéndose expresamente, entre otras, a dos plazas de arquitecto técnico con código de puesto 321 y sin código de plaza.

No cabe duda de que una de estas plazas sin código (aunque sí lo tenía el puesto) era la que ocupaba la actora, al coincidir la fecha de nombramiento (21/06/2018 y continúa) y periodos previos (25/10/2017-24/04/2018) que le asigna el referido informe (folio 3), y concluye que procede su inclusión en la Oferta de Empleo Público de Estabilización para el año 2022, complementaria a la del 2021, en aplicación del proceso derivado de la Ley 20/2021.

Es copia auténtica de documento electrónico

En un posterior informe de 27 de septiembre de 2022, el mismo órgano propone el incremento en la plantilla de personal funcionario de la Diputación Provincial de Córdoba con seis plazas de nueva creación, como consecuencia del funcionamiento de nuevos servicios públicos y de la ejecución de la Oferta de Empleo Público de Estabilización del año 2022, incluyendo las dos plazas de arquitecto técnico.

Finalmente, el Pleno de la corporación, en sesión de 16 de noviembre de 2022, aprueba provisionalmente la modificación de la plantilla presupuestaria de 2022, cuya aprobación definitiva se publica en BOP 242, de 21 de diciembre de 2022, incluyendo ahora sí codificada con el número 982 la plaza arquitecto técnico que ocupaba la actora.

TERCERO.- La Sentencia 768/2023 de 8 de junio de 2023 del Tribunal Supremo, Sala Tercera, de lo Contencioso-administrativo, Sección 4ª, recurso 976/2020 (LA LEY 116679/2023), estableció como doctrina que la utilización por la Administración de personal interino para realizar una misma función y en un mismo centro, mediante un nombramiento injustificadamente prolongado, constituye objetivamente un abuso del empleo público de duración determinada, calificación que sólo cabe excluir si se acredita que no estaba encaminada, en el caso concreto, a satisfacer una necesidad permanente.

Para llegar a tal conclusión, empleó el razonamiento que conviene transcribir a continuación:

«En algunas ocasiones anteriores, esta Sala ha declarado que no puede hablarse de situación abusiva a efectos de la cláusula 5 del Acuerdo Marco cuando ha habido un único nombramiento de carácter no fijo; y ello porque lo que esta disposición busca es evitar renovaciones sucesivas de una relación de servicio de carácter no fijo para cubrir necesidades de naturaleza permanente. Ahora bien, ciñéndonos a la jurisprudencia más reciente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, es preciso afirmar que, aun en presencia de un único nombramiento de carácter no fijo, la situación puede ser abusiva a efectos de la mencionada cláusula 5 del Acuerdo Marco si aquel único nombramiento es injustificadamente prolongado y, por consiguiente, si en ese tiempo habría debido la Administración organizar el correspondiente proceso selectivo para cubrir establemente la plaza. Véase, en este sentido, la sentencia Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (C-726/19) de 3 de junio de 2021 (parágrafo 35).

Es copia auténtica de documento electrónico

Pues bien, aplicando este criterio al presente caso, resulta que el período de cinco años y medio en que la demandante y ahora recurrida prestó sus servicios como personal interino es, por sí solo, injustificadamente prolongado. Si bien la Administración ha argumentado que el nombramiento respondió a una causa legalmente prevista, nada ha dicho para mostrar que ese nombramiento como personal interino estuviera destinado a algo distinto que cubrir una necesidad permanente. Y esto es lo que habría debido justificar para despejar cualquier sombra de abuso.

Ello es suficiente para concluir que se produjo una situación objetivamente abusiva a la luz de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, en el sentido de que la Administración hizo una utilización injustificada del empleo público de duración temporal determinada.

Conviene destacar, en todo caso, que el abuso no se produjo por el cese en la condición de interina, que la sentencia de instancia declaró ajustado a Derecho, sin que ninguna de las partes lo haya combatido. La situación objetivamente abusiva se produjo por la duración injustificadamente larga del nombramiento como personal estatutario no fijo para cubrir necesidades que la Administración no ha mostrado que no fuesen permanentes.»

Aplicando la anterior doctrina al caso de autos, resulta que, precisamente, consta acreditado con los informes descritos en el fundamento anterior que han existido renovaciones sucesivas de una relación de servicio de carácter no fijo, pero que tenía como finalidad cubrir necesidades ordinarias de naturaleza permanente.

Así, desde el año 2017 ha habido tres nombramientos: dos por exceso o acumulación de tareas (10.1.d EBEP), y otro más para la ejecución de programas de carácter temporal (art. 10.1.c EBEP).

Lo llamativo del caso, determinante del abuso, es que, después de terminar en junio de 2022 el nombramiento por ejecución de programa temporal, que duró el máximo de cuatro años por aplicación de la previsión autonómica de desarrollo del EBEP, se produjo en julio de 2022 un nuevo nombramiento por acumulación de tareas que duró ocho meses.

Es copia auténtica de documento electrónico

Todo ello ha llevado a la creación de la plaza estructural, a la que nuevamente ha sido destinada la actora, al amparo del art. 10.1.a del EBEP, al encontrarse vacante.

Con tales datos, y a entender de este juzgador, se dan los requisitos para apreciar el fraude en la temporalidad, ya que se observa la concatenación de nombramientos por diferentes causas para realizar idénticas funciones, sin apenas solución de continuidad entre ellos (la más amplia ha sido de dos meses entre el primer cese y el segundo nombramiento), y la creación final de la plaza estructural, como mejor muestra de que se trataba de funciones ordinarias y permanentes de la Diputación.

Sin embargo, la sanción aplicable no puede ser la de convertir a la interesada en funcionaria de carrera, porque lo impide nuestro derecho interno como situación contraria a los principios de igualdad, mérito y capacidad exigidos en el art. 23 de la Constitución.

CUARTO.- En este sentido se ha pronunciado la reciente Sentencia 197/2025 de 25 de febrero de 2025 del Tribunal Supremo, Sala Tercera, de lo Contencioso-administrativo, Sección 4ª, recurso 4436/2024 (LA LEY 22481/2025), cuyos fundamentos conviene reproducir a continuación:

«B) La desestimación del recurso de casación

Hemos tenido ocasión de pronunciarnos sobre los criterios que permiten apreciar abuso en la utilización por parte de la Administración de nombramientos temporales. En último extremo, se puede decir que son abusivos cuando con ellos se quieren atender necesidades de carácter estructural en lugar de a las de naturaleza circunstancial para las que han sido previstos por la ley. Así, hay abuso en los nombramientos temporales que se mantienen o reiteran a lo largo de los años para desempeñar el mismo puesto vacante sin que se proceda a su convocatoria para su provisión por funcionario de carrera, o en los de concatenación de sucesivos nombramientos para el mismo puesto o para distintos puestos de semejante contenido. Naturalmente, la determinación del abuso requiere del examen de las circunstancias singulares a fin de establecer que, efectivamente, se ha recurrido de manera reiterada a personal temporal para atender necesidades permanentes [sentencias n.º 1401/2021, de 30 de noviembre (casación n.º 6302/2018); n.º 1451/2021, de 10 de diciembre (casación n.º 7459/2018); n.º 1450/2021, de 10 de diciembre (casación n.º 6676/2018); n.º

Es copia auténtica de documento electrónico

1449/2021, de 10 de diciembre (casación n.º 6674/2018); y sucesivas].

Del mismo modo, hemos reconocido el derecho del personal temporal cesado a ser repuesto hasta que la vacante que desempeñaba sea cubierta por un funcionario público mediante los correspondientes procesos selectivos y de provisión de puestos de trabajo o hasta que se amortice [sentencias n.º 1425/2018, de 26 de septiembre (casación n.º 785/2017) y n.º 1426/2018, de 26 de septiembre (casación n.º 1305/2017); y sucesivas]. Reconocimiento éste que no se predica para aquellos casos en que, como en el presente, el cese se ha declarado conforme a Derecho.

Y, sobre la indemnización de los perjuicios que puedan haber sufrido quienes hayan sido objeto de nombramientos temporales abusivos, de un lado, hemos recordado que nuestro ordenamiento jurídico no conoce la figura de las indemnizaciones de carácter punitivo que, si bien existe en algunas legislaciones, no es propia de las que se inscriben, como la española, en el llamado sistema cocontinental. Y, de otro, hemos dicho que las pretensiones de resarcimiento por esta causa deben apoyarse en la justificación de los perjuicios efectivamente sufridos [sentencias n.º 1401/2021, de 30 de noviembre (casación n.º 6302/2018) y posteriores, antes citadas]. Naturalmente, la cuantía de la indemnización en las ocasiones en que se considere procedente habrá de corresponderse con la entidad de los daños de toda naturaleza sufridos y que sean imputables al abuso. O, de ser el caso, en la medida en que establezca el legislador.

Desde estas premisas, y a la vista de los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución, así como de los preceptos que, en consonancia con ellos, dedican el Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, y demás disposiciones generales sobre el empleo público, a regular la adquisición de la condición de funcionario público de carrera, se impone sin ningún género de dudas la desestimación del recurso de casación porque la sentencia de la Sala de Albacete, lejos de incurrir en infracción alguna, es plenamente conforme al ordenamiento jurídico.

Lo es porque nuestro Derecho, como hemos venido diciendo de manera constante, no permite convertir al personal temporal de la Administración en funcionario de carrera o personal fijo de la misma equiparable sin que medien los procesos selectivos previstos legalmente para acceder a esa condición. O sea, sin

Es copia auténtica de documento electrónico

que se sigan, no cualesquiera formas de selección, sino procedimientos fundamentados en los principios constitucionales de mérito y capacidad e igualdad, convocados al efecto y resueltos con todas las garantías por órganos caracterizados por la objetividad en el desempeño de su función. Conviene resaltar, en este sentido, que estos procedimientos poseen unas características que les distinguen de los que se observan en el ámbito privado, del mismo modo que difiere el régimen estatutario de los empleados públicos del que es propio de los trabajadores del sector privado. De ahí que no sean comparables como pretende la recurrente, improcedencia de comparabilidad que también afirma la sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de junio de 2024.

Por tanto, se da el supuesto por ella admitido que justifica el rechazo de pretensiones como la de la Sra. zzz. Conviene reparar al respecto que en ella no se dice que la conversión en funcionario de carrera o equiparable sea una medida exigida por la cláusula 5 del Acuerdo Marco, sino que puede serlo, pero siempre que no se oponga a ella el Derecho nacional.

E importa destacar que, en el caso de España, el impedimento que advertimos no es de mera legalidad sino de constitucionalidad.

En efecto, admitir la conversión pretendida supondría, no ya una decisión contra legem, sino contra Constitutionem. Vulneraría elementos esenciales de la configuración de la función pública dispuestos por el constituyente, centrales en su operatividad que, además, se integran en los derechos fundamentales de los aspirantes a acceder al empleo público y han sido asumidos por la conciencia social como rasgos distintivos de dimensión subjetiva de las Administraciones Públicas. En consecuencia, debemos mantener la jurisprudencia sentada al respecto, pues, como acabamos de decir, no contraría la interpretación del Acuerdo Marco que acompaña a la Directiva 1999/70/CE mantenida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

QUINTO.- La respuesta a las cuestiones planteadas por el auto de admisión. De acuerdo con lo dicho hasta aquí, las respuestas a las cuestiones que nos ha sometido el auto de admisión han de ser las siguientes: (i) la apreciación del uso abusivo de los nombramientos temporales exige la comprobación de que se reiteran o prolongan para cubrir necesidades no permanentes o estructurales; (ii) es contrario a la Constitución convertir en funcionario fijo o equiparable a

Es copia auténtica de documento electrónico

quien haya recibido nombramientos temporales abusivos; (iii) el afectado por el abuso, de ser cesado fuera de los supuestos previstos legalmente para la terminación de la relación de servicio temporal, tendrá derecho a ser repuesto hasta tanto el puesto de trabajo desempeñado se cubra por funcionario público o se amortice; (iv) quien haya sido objeto de nombramientos temporales abusivos, si acredita haber sufrido perjuicios por esa causa, tendrá derecho a ser indemnizado en medida proporcionada a ellos o, en su caso, en la que establezca el legislador.»

QUINTO.- Descartada la declaración de fijeza, resta por abordar las pretensiones relativas a la indemnización o compensación por el cese, así como la de inclusión en la bolsa de trabajo, y para su resolución hay que partir de las claves que ofrece la Sentencia últimamente transcrita, cuando dice que *quien haya sido objeto de nombramientos temporales abusivos, si acredita haber sufrido perjuicios por esa causa, tendrá derecho a ser indemnizado en medida proporcionada a ellos o, en su caso, en la que establezca el legislador.*

La parte actora invoca el art. 2.6 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que prevé una compensación económica, equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

Consta en las actuaciones, como se ha dicho, que la plaza se ofertó en concurso de estabilización convocado al amparo de tal Ley, así como que la actora participó en él y que no obtuvo la plaza.

Luego, en principio, y conforme a la jurisprudencia citada, no se está reclamando una indemnización por daños, vía responsabilidad patrimonial de la Administración, que exigiría la acreditación del daño y la relación de causalidad, sino que, de forma principal, se solicita la compensación indicada en el citado precepto, a lo que se refiere la Sentencia transcrita, además de otras que se citan en ella, cuando alude a la indemnización que establezca el legislador.

Es copia auténtica de documento electrónico

Así, la Sentencia de la Sala III del Tribunal Supremo de 19 de septiembre de 2023 (ROJ: STS 3641/2023-ECLI:ES:TS:2023:3641), que se remite a su vez a la Sentencia 1401/2021, de 30 de noviembre (recurso de casación 6302/2018), se refiere expresamente a la posibilidad de compensación económica por disposición legal cuando, al descartar la aplicación automática de la responsabilidad patrimonial de la Administración por el fraude de la contratación, estableció lo siguiente:

«Por lo demás, todo el razonamiento hasta aquí desarrollado es de lege lata. Nada impide al legislador, si lo considera oportuno, establecer alguna clase de compensación para situaciones como la aquí examinada. Esto es, por cierto, lo que hace pro futuro el reciente Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo. Y no deja de ser significativo que a este respecto use la expresión "compensación económica", en vez de "indemnización", dando a entender que está fuera de la esfera de la responsabilidad patrimonial de la Administración."»

Así las cosas, la recurrente cumple los requisitos establecidos en la norma para tener derecho a la compensación prevista en ella, ya que, desde antes de la entrada en vigor de la Ley, ocupaba la plaza estructural que después fue creada, que se incluyó en el proceso de estabilización en el que ella misma participó, y fue cesada por no haberlo superado.

Sin embargo, no constan en autos los elementos necesarios para determinar su importe, que se llevará a cabo en ejecución de Sentencia, si la actora no está conforme con la cantidad que, por tal concepto, abone la demandada.

No se puede compartir el criterio del Servicio de Recursos Humanos de excluir el derecho a la compensación con el argumento de que la actora ocupaba interinamente la plaza núm. 982 desde el 1 de marzo de 2023, fecha posterior a la entrada en vigor de la Ley 20/2021, a la aprobación de la Oferta de Empleo Público de Estabilización para el año 2022, complementaria a la del año 2021, publicada en BOP núm. 101, de 30 de mayo de 2022, y a la aprobación definitiva de la plaza, que se publicó en BOP núm. 236, de 12 de diciembre de 2022.

Si la creación de la plaza obedecía a la previsión de la normativa europea y jurisprudencia del Tribunal de Justicia de

Es copia auténtica de documento electrónico

la Unión Europea de poner coto al fraude en la contratación temporal, la finalidad de la sanción efectiva, proporcionada y disuasoria que debe ser adoptada no puede ser sólo la de restañar el abuso de la temporalidad en abstracto sino, de modo particular, en relación con el empleado que la sufre, por lo que, al margen de la fecha concreta de creación de la plaza y del último nombramiento que recibió la actora para cubrir la vacante, habrá que considerar como inicio de la relación estatutaria temporal para calcular la compensación del meritado art. 2.6 la fecha del primero de los nombramientos sucesivos, por ser el encadenamiento de todos ellos para la prestación de funciones que eran estructurales y no coyunturales el que determina el fraude.

SEXTO.- Finalmente, y por el mismo razonamiento de considerar que la actora ya venía ocupando interinamente la misma plaza desde 2017, al responder su creación a la naturaleza estructural de las funciones que venía desempeñando desde entonces, resulta de aplicación la disposición adicional 4ª de la Ley 20/21, que es del siguiente tenor:

Las convocatorias de estabilización que se publiquen podrán prever para aquellas personas que no superen el proceso selectivo, su inclusión en bolsas de personal funcionario interino o de personal laboral temporal específicas o su integración en bolsas ya existentes. En dichas bolsas se integrarán aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo superado éste, sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente.

Las bases de la convocatoria publicadas en BOP de 24 de noviembre de 2022 no preveían la formación de bolsa (folio 60 y siguientes del expediente).

Sin embargo, en el informe previo al recurso de reposición (folio 148), el Servicio de Recursos Humanos indica que el BOP núm. 136, de 19 de julio de 2023, publicó la modificación del Reglamento regulador del procedimiento de selección para la cobertura de necesidades temporales de efectivos de personal de la Diputación Provincial de Córdoba, que introducía una Disposición Adicional Primera que establecía lo siguiente:

Disposición Adicional Primera: Bolsas de trabajo derivadas de los procesos selectivos de estabilización:

Es copia auténtica de documento electrónico

1. Como desarrollo de la previsión contenida en el párrafo segundo de la disposición adicional cuarta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, aquellas personas con nombramiento interino o contrato temporal que no resulten nombradas como personal funcionario de carrera o contratadas como personal laboral fijo tras la resolución de las convocatorias de estabilización para cubrir de forma definitiva las plazas que ocuparan de forma interina o temporal a la fecha de aprobación de la Oferta de Empleo Público de Estabilización del año 2021, complementada con la Oferta de Empleo Público de Estabilización del año 2022, se integrarán en una Bolsa de Trabajo, específica y preferente, de la respectiva categoría profesional del proceso que se hubiese convocado y adjudicado por el procedimiento extraordinario de estabilización, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Cuando el sistema de selección sea el concurso de méritos, la puntuación mínima obtenida por la/s persona/a a incluir en la Bolsa de Trabajo sea igual o superior a 90 puntos.

b) Cuando el sistema de selección sea el concurso-oposición, la puntuación mínima obtenida por la/s persona/a a incluir en la Bolsa de Trabajo sea sea igual o superior a 70 puntos.

c) Que las personas afectadas tengan una antigüedad mínima de 4 años en la Diputación Provincial de Córdoba dentro de los 10 últimos años a la entrada en vigor de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Obra en el expediente el anuncio del resultado del proceso de estabilización que acredita que la actora obtuvo un total de 76,65 puntos, por lo que, tratándose de un concurso-oposición, cumplía el requisito de puntuación exigido para la integración en la bolsa.

Además, el criterio seguido que considerar que ocupaba desde 2017 la misma plaza que finalmente fue creada, le permite así mismo acreditar la antigüedad de cuatro años también exigida, por lo que procede igualmente la estimación de la demanda en este punto.

Es copia auténtica de documento electrónico

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

OCTAVO.- Conforme a lo dispuesto en el art. 139 de la LJCA, no procede efectuar especial imposición de costas, al ser estimado parcialmente el recurso.

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

FALLO

Que estimando como estimo parcialmente el recurso contencioso-administrativo interpuesto por D.ª XXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXX contra la resolución indicada en el fundamento primero, debo anular y anulo la misma y, en su lugar, debo declarar la existencia de fraude y abuso en la concatenación de los nombramientos temporales, con reconocimiento del derecho a que la Diputación Provincial le abone la compensación prevista en el art. 2.6 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, con sus intereses, tomando como referencia la duración total de su relación temporal, así como el derecho a ser incluida en la bolsa de trabajo resultante del proceso, desestimando el resto de las pretensiones de la demanda, todo ello sin especial imposición de costas.

Llévese la presente resolución al Libro de Sentencias de este Juzgado, y únase certificación de la misma a los autos de su razón.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que la misma no es firme, y que contra ella cabe interponer recurso de apelación en este Juzgado, para ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo con sede en Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de quince días.

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

Es copia auténtica de documento electrónico