

**JDO. DE LO SOCIAL N. 4
MURCIA**

SENTENCIA: 00084/2021

Nº AUTOS: 503/2019

En la Ciudad de Murcia a treinta de marzo de Dos Mil Veintiuno.

Ilma. Sra. D^a. MARIA DOLORES NOGUEROLES PEÑA, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social nº 4 de MURCIA, tras haber visto los presentes autos sobre RECONOCIMIENTO DE DERECHO, de una parte, y como demandante, D. , que comparece representado por la Letrada D^a. , y, de otra, como demandado, EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ, que comparece representado por la Procuradora D^a y asistida del Letrado D.

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA NUM. 84/2021

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: La parte actora formuló demanda ante el Servicio Común General, Oficina de Registro y Reparto de esta Capital, que en turno de reparto correspondió al Juzgado de lo Social núm. Cuatro.

SEGUNDO: Admitida a trámite la demanda por el Servicio Común de Ordenación del Procedimiento Sección Social, se efectuó el señalamiento del acto de juicio por dicho Servicio que tuvo lugar el día acordado, en el que comparecieron las partes que figuran en el acta levantada al efecto, quedando registrada la vista del juicio oral en documento electrónico utilizando los medios técnicos de grabación y reproducción del sistema informático eFidelius. Abierto el acto del juicio, se hicieron las alegaciones procedentes en derecho, practicándose las pruebas propuestas y admitidas.



TERCERO: En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales, excepto el plazo para dictar sentencia debido al volumen de asuntos y cúmulo de señalamientos de este Juzgado.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO: El demandante D. _____, con DNI _____, viene prestando servicios para el Excmo. de CARAVACA DE LA CRUZ, desde el día 3 de abril del año 2006, como profesor de Música, especialidad de violín, con categoría profesional reconocida A2, desarrollando su prestación de servicios en el Conservatorio y Escuela de Música de Caravaca de la Cruz, Leandro Martínez Romero.

SEGUNDO: El trabajador demandante ha venido prestando sus servicios de forma continuada, como personal laboral al servicio de la Entidad demandada, de conformidad con las siguientes contrataciones:

- contrato de obra o servicio desde el 03-04-2006 hasta el 30-06-2006.
- contrato de obra o servicio de septiembre desde el año 2006, hasta el 30-06-2007.
- contratos de obra o servicio, en los siguientes cursos, desde 2006-2007 hasta 2013-2014.

TERCERO: En total, el actor encadena 8 contratos temporales con interrupción, únicamente, en los meses de julio y agosto, en los que pasa a situación legal de desempleo, pese a que en el mes de julio continuaba desempeñando tareas y realizando trabajo para la Escuela de Música y Conservatorio, aun cuando éste, no fuera de clase lectiva propiamente. El actor ha superado las bolsas de trabajo convocadas con carácter abierto por el consistorio, y superó el proceso selectivo convocado en el año 2005.

CUARTO: Por resolución de la Alcaldía del Ayuntamiento de Caravaca de fecha de 25 de marzo de 2015, se reconoce al actor, con efectos retroactivos desde septiembre de 2014, carácter indefinido en la modalidad de discontinuo de la relación laboral, interrumpiéndose la relación laboral y pasando entonces a situación de desempleo durante los meses de julio y agosto.

QUINTO: Por resolución del Ayuntamiento de 29 de marzo de 2017, con fecha de efectos de 1 de abril de 2017, el actor fue



nombrado Director Jefe de Servicio de la Escuela de Música y Conservatorio Leandro Martínez Romero, dedicándose, a partir de este momento a la gestión, dirección y organización del centro de enseñanzas musicales, además de continuar parcialmente con las funciones de profesor de violín. Desde su nombramiento como director del centro en el año 2017 el contrato de mi representado se ha mantenido vigente durante los meses de julio y agosto.

SEXTO: Los contratos de trabajo suscritos, dichos contratos eran para la prestación del servicio de impartir clases como profesor de música en el Conservatorio de Caravaca de la Cruz, durante cada uno de los cursos escolares, sin que la causa de su trabajo estuviese en cubrir sustituciones, sino en impartir diferentes asignaturas con carácter de titularidad, desarrollando tareas que configuraban la actividad principal de la Escuela de Música y Conservatorio: la impartición de música a los alumnos matriculados en el centro durante el curso ordinario y, en su caso particular, en la especialidad de violín. Durante todos estos años, su actividad ha respondido a las mismas necesidades y causas y ha tenido un marcado carácter continuado; hace el seguimiento de todos sus alumnos, sus evaluaciones, impartiendo la docencia contenida en las programaciones y evaluando según los criterios a los que se encuentran sujetas dichas evaluaciones. Ha actuado siempre en relación de dependencia con el Ayuntamiento recibiendo las directrices de éste y del equipo directivo por él nombrado.

SEPTIMO: Durante los meses de julio y septiembre, es cuando se lleva a cabo la planificación y organización del curso, lo que obliga a elaborar la siguiente documentación docente:

- 1.-Actas, Memorias, Horarios, Inventarios de Aulas, REC (Registro de Evaluación continua, actividades de archivo.
- 2.-Proyecto educativo.
- 3.-Proyecto curricular de la Escuela de Música
- 4.-Programaciones didácticas
- 5.-Programación General Anual
- 6.-Memoria final de curso.

OCTAVO: Por Jefe de Servicio del Conservatorio y Escuela de Música Leandro Martínez Romero, Don _____, se han emitido informes en junio de 2017 y 2018 respectivamente, a solicitud del Ayuntamiento de Caravaca, en que se explica la necesidad de que los contratos de trabajo de los profesores no sean suspendidos, sino que se prolonguen durante el mes de julio, concluyéndose que es imprescindible el trabajo de todo el claustro de profesores durante esta mensualidad; el centro



de enseñanza cuenta con más de 900 alumnos matriculados y que requiere, en consecuencia, un gran trabajo de organización y preparación del curso lectivo.

NOVENO: Los trabajadores que se encuentran en la misma situación que el actor son contratados nuevamente el 1 de septiembre, con lo cual están obligados a planificar el curso escolar, pese a no encontrarse vigente un contrato de trabajo. Con la finalización de sus contratos de trabajo a los profesores no se les liquidan las vacaciones no disfrutadas.

DECIMO: En el Conservatorio y Escuela de Música Leandro Martínez Romero, muchos miembros del claustro de profesores, con idénticas funciones que las que desempeña el actor, tiene la condición de personal fijo del Ayuntamiento de Caravaca, y otros profesores, sin especiales dedicaciones o funciones características más allá que las de cualquier otro profesor, sin tener la condición de personal fijo, son trabajadores laborales indefinidos no discontinuos que no ven suspendido su contrato de trabajo durante las mensualidades estivales, percibiendo su retribución durante el mes de julio y disfrutando sus vacaciones anuales en el mes de agosto.

UNDECIMO: El demandante presentó reclamación previa en fecha 05-06-2019.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: De conformidad con lo establecido en el art. 97.2 de la LRJS, los hechos que se declaran probados resultan de las pruebas practicadas consistentes en la documental obrante en autos, interrogatorio del Ayuntamiento del Ayuntamiento demandado que contestó al mediante el correspondiente pliego de preguntas, y testifical.

SEGUNDO: La parte actora deduce demanda por la que solicita que se reconozca el carácter de fijeza de la relación laboral que el actor mantiene con el Ayuntamiento a través de su prestación de servicios en el Conservatorio y Escuela de Música Leandro Martínez Romero de Caravaca de la Cruz, con reconocimiento de antigüedad desde el 3 de abril del año 2006, con las consecuencias que ha lugar en derecho, y, subsidiariamente, se declare que el actor no ostenta la condición de indefinido discontinuo reconociendo el carácter indefinido no fijo pero continuo de la relación laboral que el demandante mantiene con el consistorio así como su antigüedad desde el 3 de abril del año 2006, con las consecuencias a que



ha lugar en derecho, con imposición de las costas a la parte demandada.

La parte demandada se opone a la demanda, niega la existencia de fraude de ley en la contratación del actor ya que la relación laboral encuentra su causa en los contratos temporales que con regularidad se suscribieron, siendo una causa cierta, que no es otra que las necesidades docentes por lo que el periodo de contratación tiene que coincidir con el tiempo preciso para la docencia; que actor ya tiene reconocida la condición de indefinido discontinuo desde 2015; alega también que donde presta servicios el actor no es un centro docente con un número de alumnos fijos pues al finalizar un curso no se sabe cuántos alumnos habrá al curso siguiente y, además, cada año el Ayuntamiento tiene que decidir si hay o no presupuesto para la atención de todas las necesidades del conservatorio; y que no es posible la declaración de trabajador fijo ya que para ello sería necesario seguir un proceso selectivo previo.

TERCERO: La parte actora alega fraude de ley en la contratación temporal, si bien ya el Ayuntamiento le reconoció la condición de trabajo indefinido no fijo discontinuo en marzo de 2015, con efectos de septiembre de 2014, por tanto, la cuestión litigiosa se centra en determinar si procede reconocer al demandante la condición de trabajador fijo, o bien, de trabajador indefinido no fijo discontinuo.

CUARTO: En cuanto al posible carácter fijo en la relación laboral, el actor entiende, en base al Acuerdo Marco Anexo a la Directiva 1999/70 CEE del Consejo, de 28/06/1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada, que la figura del indefinido no fijo creada jurisprudencialmente, no satisface las cotas de protección que vienen determinadas por la Directiva Europea y su Acuerdo Marco. En segundo lugar, afirma que el carácter discontinuo que se le ha otorgado a la relación laboral de los profesores del Conservatorio no resulta procedente desde un punto de vista legal pues la interrupción de la actividad lectiva del centro durante los meses de julio y agosto no afecta a la actividad docente ni al personal que la desarrolla sino solo al calendario de clases de los alumnos.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo en Sentencia de 17/09/2020, n° 782/2020, Recurso n° 1408/2018, dictada en Casación para la Unificación de Doctrina, ha establecido lo siguiente en los apartados 2 y 3 del Fundamento Jurídico Noveno:



"2. La relación laboral indefinida no fija tiene como finalidad salvaguardar los principios que deben observarse en el acceso al empleo público (no solo a la función pública) a fin de evitar que el personal laboral temporal contratado irregularmente por una entidad del sector público adquiera la condición de trabajador fijo en el puesto que venia desempeñando. Para impedirlo, su condición pasa a ser la de trabajador contratado por tiempo indefinido con derecho a ocupar la plaza hasta que se cubra por el procedimiento previsto o se amortice. Dicha finalidad debe cumplirse también en las entidades públicas cuya normativa prevé el acceso respetando los criterios de igualdad, mérito y capacidad.

3. Es cierto que el art. 103 de la Constitución hace referencia al "acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad". Pero el hecho de que la Carta Magna solamente vincule el mérito y la capacidad con el acceso a la función pública no impide que normas con rango legal también puedan exigir el respeto de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público distinto de la función pública, como ha hecho la disposición adicional 1 en relación con el art.55.1 del EBEP, ampliando el ámbito de aplicación de dichos principios a finde evitar que la contratación temporal irregular permita el acceso a la condición de trabajador fijo de estas empresas del sector público. Se trata de salvaguardar el derecho de los ciudadanos a poder acceder en condiciones de igualdad al empleo público en dichas entidades".

En aplicación de la citada sentencia, la pretensión deducida con carácter principal no puede prosperar. Así para impedir que el personal laboral temporal que haya sido contratado irregularmente por una entidad de derecho público pueda adquirir la condición de trabajador fijo en el puesto que desempeña, su condición pasa a ser la de trabajador contratado por tiempo indefinido, lo que genera el derecho, como en el caso del actor, a ocupar la plaza hasta que sea objeto de cobertura por el procedimiento previsto o se amortice, finalidad que debe también ser objeto de cumplimiento en las entidades públicas, como es el Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, donde el acceso a los empleos se hace respetando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, a lo que no obsta el hecho que el actor participara en convocatorias públicas y abiertas para su contratación pues ello solo tiene como objetivo garantizar la objetividad en la elección del personal que aspira al empleo público, que no es equivalente exactamente a la función pública, como concepto distinto o más amplio, pues la observancia de los principios de igualdad, mérito y capacidad del art. 103 de la



Constitución, en relación con el art. 55 del Estatuto Básico del Empleado Público, para el acceso al empleo público, tiene dos objetivos, uno, evitar que la contratación temporal irregular permita el acceso a la condición de trabajador fijo en la Administración Pública y, otro, la necesidad de salvaguardar el derecho de los ciudadanos a poder acceder en condiciones de plena igualdad al empleo público. Teniendo en cuenta además que el art. 61.7 del TREBEP dispone que *"Los sistemas selectivos de personal fijo serán los de oposición, concurso -oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos"*.

QUINTO: En cuanto a la petición subsidiaria, consistente en el reconocimiento de trabajador indefinido no fijo continuo, cabe decir que el contrato de trabajo fijo discontinuo es aquél que se celebra para atender a tareas o funciones que, aun siendo propias y habituales de la empresa, tienen carácter cíclico y se repiten en fechas inciertas dependiendo su duración, inicio y finalización de factores diversos, generalmente externos a la prestación de servicio, como pueden ser razones climatológicas, estacionales, sociológicas - art. 16.1 del Estatuto de los Trabajadores-.

La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictada en Recurso Unificación de Doctrina el 20-04-2005, Recurso 1075/2004, señala lo siguiente:

"La cuestión aquí planteada ha de resolverse teniendo en cuenta que en el supuesto de autos los contratos se celebran, al menos parte de ellos, vigente la modificación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores introducida por la Ley 12/2001, de 9 de julio, que añade el apartado 8 en donde se dice que "El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido". A ello procede añadir que, como los contratos se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de la actividad, no se pueden calificar de fijos-discontinuos y, como la demandante presta sus servicios no solo en fechas ciertas, sino durante 11 meses dentro de cada año natural por lo que la actividad laborales de forma ininterrumpida salvo el paréntesis del mes de agosto que se corresponde con las vacaciones en el centro y, con jornada de trabajo no inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable, no resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 12.1 del Estatuto de los



Trabajadores, al establecer que "El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo comparable".

Por tanto, se ha de concluir, que al no tratarse de contratos de trabajo de carácter de fijos discontinuos y, que tampoco es de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado a tiempo indefinido, que la doctrina correcta es la de la sentencia combatida y no la de contraste, dado que el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores establece que "Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de Ley". En este sentido ya se pronunció esta Sala en unificación de doctrina en sentencia de 26 de octubre de 1999 (recurso 818/99), aunque en supuesto de profesora que prestaba sus servicios en centro de enseñanza privada, que había suscrito un primitivo contrato para obra o servicio determinado con fecha de 1 de septiembre de 1996 y finalización el 31 de agosto de 1997, determinando como objeto contractual la temporada escolar 1996-1997 y que en fecha 1 de septiembre de 1997, suscribió nuevo contrato con análogo contenido, habiéndosele notificado el 1 de septiembre de 1998 la extinción del mismo. Establece la referida sentencia, que los contratos son en fraude de ley y que por ello la relación laboral es de carácter indefinido en los términos del número 1 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, según lo dispuesto en el número 3 de dicho artículo (es decir, indefinido de carácter ordinario), en oposición a "fijo discontinuo " al que aludía el artículo 12 número 3.b), norma vigente en la fecha de la sentencia, cuando en su fundamento tercero dice que Poniendo en relación las exigencias legales descritas con la actividad que la trabajadora desarrollaba en el Colegio " " como profesora ordinaria o de materias obligatorias y comunes, pues no consta especialidad alguna de su puesto de trabajo, se ha de extraer la conclusión de que en modo alguno se puede atribuir a esas funciones una sustantividad o autonomía dentro de la actividad de la empresa.

Las tareas que realiza una profesora en un colegio constituyen, en principio, la actividad natural y ordinaria y no es posible calificarlas de autónomas y diferenciadas de las cotidianas, normales y permanentes del centro. Por otra parte, tampoco es acertado decir que la actividad docente de la demandante sea de duración incierta, ni tampoco limitada en el tiempo. La división de la docencia en cursos escolares afecta a los alumnos y a su relación académica con el centro, pero no al vínculo laboral de la actora, que año tras año tendrán



similares cometidos que realizar como profesora, materializando así el único objetivo de la empresa que se dedica a la enseñanza. De lo dicho se desprende que ninguno de los requisitos que esta modalidad contractual causal exige se dan en el supuesto examinado, por lo que la pretendida limitación de la actividad en el tiempo carece de justificación; en consecuencia han de entenderse realizados en fraude de ley los contratos suscritos por la empresa con la demandante ('artículo 6.4 del Código Civil), al perseguir un resultado de temporalidad prohibido por el ordenamiento jurídico, con el efecto de entenderse celebrados por tiempo indefinido (artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores)".

En el presente caso, no es procedente el contrato fijo discontinuo para la actividad docente que se repite en fechas ciertas pues la distribución de las enseñanzas musicales en cursos escolares afecta solo a los alumnos, pero no a la relación laboral del profesorado que, durante los meses de julio y septiembre viene obligado a desarrollar el trabajo propio de un profesor como es la planificación o programación del curso siguiente o la programación de las clases, y elaboración de la documentación docente que se describe en el ordinal sexto de la presente resolución. Por Jefe de Servicio del Conservatorio y Escuela de Música Leandro Martínez Romero, Don , se han emitido informes en junio de 2017 y 2018 respectivamente, a solicitud del Ayuntamiento de Caravaca, en que se explica la necesidad de que los contratos de trabajo de los profesores no sean suspendidos, sino que se prolonguen durante el mes de julio, concluyéndose que es imprescindible el trabajo de todo el claustro de profesores durante esta mensualidad.

En consecuencia, procede declarar al demandante trabajador indefinido no fijo continuo con antigüedad de 03 de abril del año 2006, fecha desde la que ha venido prestando servicios de manera ininterrumpida.

SEXTO: No procede la imposición de costas procesales por cuanto, conforme al art. 97.3 de la LRJS, no se aprecia temeridad o mala fe por parte del Ayuntamiento demandado.

SEPTIMO: De conformidad con el art. 191.1 de la LRJS frente a la presente sentencia cabe interponer recurso DE suplicación.

En atención a lo expuesto y por la autoridad que me confiere la Constitución,



FALLO

Estimo la pretensión subsidiaria deducida en la demanda interpuesta por D. frente a EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ, declaro la condición del actor de trabajador indefinido no fijo de carácter continuo del Excmo. AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ, desde el 3 de abril del año 2006, con todas las consecuencias inherentes a tal declaración, y condeno a la Corporación Local demandada a estar y pasar por dicho pronunciamiento.

Sin imposición de costas a la parte demandada.

Notifíquese la presente resolución a las partes en la forma legalmente establecida, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, que deberá ser anunciado dentro de los cinco días hábiles siguientes al de notificación de esta sentencia conforme a lo previsto en los Arts. 190 y siguientes de la vigente Ley Reguladora de la Jurisdicción social.

Adviértase igualmente a la parte recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300 € (Art. 229 y D. Tª Segunda, punto 1 de Ley 36/2011 de 10 de octubre reguladora de la jurisdicción social) en la cuenta abierta en BANCO DE SANTANDER, a nombre del este Juzgado con el núm. 3095.0000.67.0503.19, acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso, incorporándolo a este Juzgado en el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado o Graduado Social para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

Llévese a los autos copia testimoniada, uniéndose la presente al Libro de Sentencias.

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





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA



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

SENTENCIA: 00366/2022

UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO

PASEO DE GARAY, 5 - 2ª PLANTA - 30005 - MURCIA (UPAD)
Tfno: 968817077-968229216
Fax: 968817266-968229213
Correo electrónico: tsj.social.murcia@justicia.es
NIG: 30030 44 4 2019 0004510
Equipo/usuario: ACL
Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0000750 /2021

Procedimiento origen: PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000503 /2019
Sobre: FIJEZA LABORAL

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

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

En MURCIA, a cinco de abril de dos mil veintidós.

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

SENTENCIA

En los presentes recursos de suplicación interpuestos por D. y por AYUNTAMIENTO DE CARAVACA, contra la sentencia número 175/2021 del Juzgado de lo Social número 7 de Murcia, de fecha 1 de junio de 2021, dictada en proceso

número 515/2019, sobre CONTRATO DE TRABAJO, y entablado por D. frente al AYUNTAMIENTO DE CARAVACA.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: HECHOS PROBADOS EN LA INSTANCIA.

En la Sentencia recurrida se consignaron los siguientes Hechos Probados:

PRIMERO: El demandante D. , con DNI , viene prestando servicios para el Excmo. de CARAVACA DE LA CRUZ, desde el día 3 de abril del año 2006, como profesor de Música, especialidad de violín, con categoría profesional reconocida A2, desarrollando su prestación de servicios en el Conservatorio y Escuela de Música de Caravaca de la Cruz, Leandro Martínez Romero.

SEGUNDO: El trabajador demandante ha venido prestando sus servicios de forma continuada, como personal laboral al servicio de la Entidad demandada, de conformidad con las siguientes contrataciones:

- contrato de obra o servicio desde el 03-04-2006 hasta el 30- 06-2006.

- contrato de obra o servicio de septiembre desde el año 2006, hasta el 30-06-2007.

- contratos de obra o servicio, en los siguientes cursos, desde 2006-2007 hasta 2013-2014.

TERCERO: En total, el actor encadena 8 contratos temporales con interrupción, únicamente, en los meses de julio y agosto, en los que pasa a situación legal de desempleo, pese a que en el mes de julio continuaba desempeñando tareas y realizando trabajo para la Escuela de Música y Conservatorio, aun cuando éste, no fuera de clase lectiva propiamente. El actor ha superado las bolsas de trabajo convocadas con

carácter abierto por el consistorio, y superó el proceso selectivo convocado en el año 2005.

CUARTO: Por resolución de la Alcaldía del Ayuntamiento de Caravaca de fecha de 25 de marzo de 2015, se reconoce al actor, con efectos retroactivos desde septiembre de 2014, carácter indefinido en la modalidad de discontinuo de la relación laboral, interrumpiéndose la relación laboral y pasando entonces a situación de desempleo durante los meses de julio y agosto.

QUINTO: Por resolución del Ayuntamiento de 29 de marzo de 2017, con fecha de efectos de 1 de abril de 2017, el actor fue nombrado Director Jefe de Servicio de la Escuela de Música y Conservatorio Leandro Martínez Romero, dedicándose, a partir de este momento a la gestión, dirección y organización del centro de enseñanzas musicales, además de continuar parcialmente con las funciones de profesor de violín. Desde su nombramiento como director del centro en el año 2017 el contrato de mi representado se ha mantenido vigente durante los meses de julio y agosto.

SEXTO: Los contratos de trabajo suscritos, dichos contratos eran para la prestación del servicio de impartir clases como profesor de música en el Conservatorio de Caravaca de la Cruz, durante cada uno de los cursos escolares, sin que la causa de su trabajo estuviese en cubrir sustituciones, sino en impartir diferentes asignaturas con carácter de titularidad, desarrollando tareas que configuraban la actividad principal de la Escuela de Música y Conservatorio: la impartición de música a los alumnos matriculados en el centro durante el curso ordinario y, en su caso particular, en la especialidad de violín. Durante todos estos años, su actividad ha respondido a las mismas necesidades y causas y ha tenido un marcado carácter continuado; hace el seguimiento de todos sus alumnos, sus evaluaciones, impartiendo la docencia contenida en las programaciones y evaluando según los criterios a los que se encuentran sujetas dichas evaluaciones. Ha actuado siempre en relación de dependencia con el Ayuntamiento recibiendo las directrices de éste y del equipo directivo por él nombrado.

SEPTIMO: Durante los meses de julio y septiembre, es cuando se lleva a cabo la planificación y organización del

curso, lo que obliga a elaborar la siguiente documentación docente:

- 1.-Actas, Memorias, Horarios, Inventarios de Aulas, REC (Registro de Evaluación continua, actividades de archivo.
- 2.-Proyecto educativo.
- 3.-Proyecto curricular de la Escuela de Música
- 4.-Programaciones didácticas
- 5.-Programación General Anual
- 6.-Memoria final de curso.

OCTAVO: Por Jefe de Servicio del Conservatorio y Escuela de Música Leandro Martínez Romero, Don , se han emitido informes en junio de 2017 y 2018 respectivamente, a solicitud del Ayuntamiento de Caravaca, en que se explica la necesidad de que los contratos de trabajo de los profesores no sean suspendidos, sino que se prolonguen durante el mes de julio, concluyéndose que es imprescindible el trabajo de todo el claustro de profesores durante esta mensualidad; el centro de enseñanza cuenta con más de 900 alumnos matriculados y que requiere, en consecuencia, un gran trabajo de organización y preparación del curso lectivo.

NOVENO: Los trabajadores que se encuentran en la misma situación que el actor son contratados nuevamente el 1 de septiembre, con lo cual están obligados a planificar el curso escolar, pese a no encontrarse vigente un contrato de trabajo. Con la finalización de sus contratos de trabajo a los profesores no se les liquidan las vacaciones no disfrutadas.

DECIMO: En el Conservatorio y Escuela de Música Leandro Martínez Romero, muchos miembros del claustro de profesores, con idénticas funciones que las que desempeña el actor, tiene la condición de personal fijo del Ayuntamiento de Caravaca, y otros profesores, sin especiales dedicaciones o funciones características más allá que las de cualquier otro profesor, sin tener la condición de personal fijo, son trabajadores laborales indefinidos no discontinuos que no ven suspendido su contrato de trabajo durante las mensualidades estivales, percibiendo su retribución durante el mes de julio y disfrutando sus vacaciones anuales en el mes de agosto.

UNDECIMO: El demandante presentó reclamación previa en fecha 05-06-2019.

SEGUNDO: FALLO DE LA SENTENCIA.

En la Sentencia de Instancia se emitió el Siguiente Fallo:
"Estimo la pretensión subsidiaria deducida en la demanda interpuesta por D. frente a EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ, declaro la condición del actor de trabajador indefinido no fijo de carácter continuo del Excmo. AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ, desde el 3 de abril del año 2006, con todas las consecuencias inherentes a tal declaración, y condeno a la Corporación Local demandada a estar y pasar por dicho pronunciamiento.

Sin imposición de costas a la parte demandada."

TERCERO: DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE SUPPLICACIÓN.

Contra la citada Sentencia se interpuso Recurso de Suplicación por la Procuradora de los Tribunales Doña , en nombre y representación del EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ, con la asistencia del Letrado Don .

Así mismo, se interpuso Recurso de Suplicación por la Letrada Doña , en nombre y representación de DON .

CUARTO: DE LA IMPUGNACIÓN DEL RECURSO DE SUPPLICACIÓN.

El Recurso interpuesto por el EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ, ha sido objeto de impugnación por DON ; el Recurso interpuesto por este último ha sido impugnado por el EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ.

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

Admitido a trámite el Recurso, se señaló para la votación y Fallo el día 4 de abril de 2022.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

Por el Juzgado de lo Social nº 4 de Murcia se dictó Sentencia el día 30/03/2021 en el Proceso nº 503/2019, sobre Reconocimiento de Derecho, acordando la estimación de la demanda rectora de las actuaciones en su pretensión subsidiaria, declarando la condición del actor de trabajador indefinido no fijo de carácter continuo del Ayuntamiento demandado desde el 03/04/20006, con todas las consecuencias inherentes a dicha declaración. Como pretensión principal de la demanda, la parte actora había solicitado que se reconociera y declarara el carácter de fijeza de la relación laboral que el actor mantiene con el Ayuntamiento demandado.

Frente a dicho pronunciamiento, se interpone Recurso de Suplicación por la parte actora y por la parte demandada en el proceso de instancia, basándolo en los siguientes motivos:

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

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

Los recursos han sido impugnados por las partes recurridas.

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

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

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

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

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

B) Debe ser trascendente para la parte dispositiva de la sentencia, con efectos modificadores de ésta, pues el principio de economía procesal impide incorporar hechos cuya inclusión a nada práctico conduciría, si bien cabrá admitir la

modificación fáctica cuando no siendo trascendente es esta instancia pudiera resultarlo en otras superiores.

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

Dicho esto, y como quiera que la sentencia de instancia ha sido recurrida por los dos litigantes, comenzaremos examinando en primer lugar el recurso formulado por el Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz.

Con carácter previo, la Sala ha de decir que, todas las consideraciones que se hacen en el recurso con carácter preliminar en torno a la valoración de la prueba testifical deben ser rechazadas de plano pues tal medio probatorio es completamente inhábil para vertebrar un recurso de suplicación al amparo del artículo 193 b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, pues este precepto solo permite la revisión al amparo de las pruebas documentales y periciales practicadas. Esta consideración es enteramente aplicable a las referencias que se hacen en el recurso del señor Bartomeu a la prueba testifical.

Dicho esto, la Sala debe decir que este motivo del recurso está abocado al fracaso por su deficiente formulación. Efectivamente, aunque se pide la modificación de los hechos probados Tercero, Quinto, Séptimo, Octavo y Noveno (eliminación de este), resulta que en ninguno de ellos se dice que trascendencia tendría la modificación o eliminación de los hechos probados para la alteración del sentido del Fallo de la Sentencia recurrida. Además de ello, excepto en la modificación que se pide del hecho probado Tercero, no se idéntica de forma pormenorizada el documento en el que se basa la revisión, defecto que también alcanza a la modificación del hecho probado Séptimo pues a pesar de que se cita una resolución de 05/05/2005, no se indica si se trata de un

documento aportado por la parte actora o por la parte demandada, sin expresión tampoco del nº de documento que permita su perfecta identificación. Si se trata de una Resolución administrativa que no se ha aportado y se cita como norma jurídica es obvio que no tiene cabida en la revisión fáctica.

En consecuencia, se desestima la revisión de los hechos probados solicitada por el Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz.

Se analiza ahora la revisión fáctica solicitada por la parte actora ante el Juzgado de lo Social.

Se pide en primer lugar la modificación por adición del hecho probado Tercero al entender que el mismo es incompleto, pretensión que la Sala rechaza pues cuando la Magistrada de instancia hace referencia al proceso selectivo del año 2005 ya tuvo en cuenta todo lo que aconteció en él y , además, en cualquier caso, aunque el recurrente habla de "cuestiones fácticas esenciales", no se indica la trascendencia real que tendría el añadido que se solicita para la modificación del Fallo de la sentencia recurrida.

En segundo lugar, se solicita la adición de un nuevo hecho probado, que numera como decimoprimeros para luego, al proporcionar la redacción alternativa hablar de "la adición de un hecho probado cuarto". Hay pues una clara confusión en el recurrente que se patentiza con mayor claridad cuando la sentencia recurrida ya contiene un hecho probado Undécimo.

En cualquier caso, el Tribunal considera que se trata de una adición innecesaria a la vista del hecho probado Noveno y porque además, no se está analizando aquí la situación del resto del profesorado sino el caso particular del recurrente.

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

1ª) Las características del Orden Social de la Jurisdicción exigen al Juez de Instancia la construcción de un relato de hechos probados suficiente, no solo para la Sentencia que debe dictar, sino también para el órgano de Suplicación a la hora de resolver el Recurso. Ahora bien, la

construcción judicial fáctica no tiene por qué ser extenuante en el sentido de que el Juez de Instancia tenga que recoger en su crónica todos y cada uno de los documentos y demás medios probatorios aportados por los litigantes y si, únicamente, aquellos que considere de trascendencia para resolver el debate.

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

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

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

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

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

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

C) Deben concretar la norma o jurisprudencia infringida.

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

Examinamos en primer lugar el recurso planteado por el Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz en cuanto entiende que no es ajustada a derecho la estimación por la sentencia de la pretensión subsidiaria de la demanda reconociendo al trabajador la condición de indefinido no fijo de carácter continuo. Se entiende por este recurrente que se ha producido una valoración errónea de la prueba y que no se aplican las sentencias del Tribunal Supremo N° 2475/2020, 459/2021 y 1882/2021, así como la dictada el 20/04/2005, Recurso 1075/2004.

En primer lugar, y por lo que se refiere a la invocada valoración errónea de la prueba, el Ayuntamiento recurrente la centra en que a su juicio, la sentencia recurrida recoge un conjunto de hechos no probados, extrapolando de las mismas consecuencias erróneas que llevan a la Juzgadora a conclusiones que no se corresponden con la realidad. Pues bien visto este argumento el mismo no es de recibo pues este Tribunal ya alcanzó la convicción de que no procedía la modificación del relato fáctico que contiene la resolución recurrida. En consecuencia, la calificación jurídica que corresponda se llevará a cabo con la convicción fáctica que alcanzó la Magistrada de instancia.

El Ayuntamiento recurrente, aun conforme con la sentencia del Juzgado de lo Social en cuanto desestimó la pretensión principal de reconocimiento de la existencia de una relación laboral fija, entiende que no acierta aquella cuando estimó la pretensión subsidiaria del accionante, declarando a este trabajador indefinido no fijo continuo.

La Sala, vistos estos argumentos y los de la impugnación del recurso, entiende que no es posible el acogimiento de la tesis del Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz pues, de los hechos declarados probados se desprende con toda claridad y hasta rotundidad, que el trabajo del señor no es meramente lectivo sino que va más allá de la estricta labor de la enseñanza en la disciplina artística musical que le es propia. Efectivamente, del hecho probado Quinto se desprende que el actor es desde el año 2017 Director Jefe de Servicio de la Escuela de Música y Conservatorio de la localidad citada y que durante los meses de julio y agosto de cada año , debe

llevar a cabo toda la planificación y organización del curso, llevando a cabo la elaboración de toda la documentación docente que se especifica en el hecho probado Séptimo, actividad que debe llevar a cabo, al igual que el resto de profesores que se encuentran en su misma situación, aunque durante esos dos meses que se acaban de citar no tuvieran un contrato de trabajo vigente por haberse extinguido el 30 de junio de cada año.

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

Ello determina que, sin perjuicio de lo que se resuelva al analizar el recurso del señor Bartomeu, éste, por lo menos,

debe tener reconocida, tal como resolvió la sentencia recurrida, la condición de trabajador indefinido no fijo pero continuo.

Queda por analizar el recurso del señor Bartomeu. Por éste se entiende que la sentencia recurrida infringe el Acuerdo Marco Anexo a la Directiva 1999/70 CEE del Consejo, de 28/06/1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada, ya que la figura del indefinido no fijo creada jurisprudencialmente, no satisface las cotas de protección que vienen determinadas por la Directiva Europea y su Acuerdo Marco. Así mismo considera vulnerada la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), representada, fundamentalmente, por las sentencias de 19/03/2020, 25/07/2018, 04/07/2006 y 05/06/2018; también se considera vulnerado el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

impugnada en suplicación, y que permite proyectar en su integridad tal doctrina.

En las precitadas sentencias hemos concluido que:

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

2. La relación laboral indefinida no fija tiene como finalidad salvaguardar los principios que deben observarse en el acceso al empleo público (no solo a la función pública) a fin de evitar que el personal laboral temporal contratado irregularmente por una entidad del sector público adquiera la condición de trabajador fijo en el puesto que venía desempeñando. Para impedirlo, su condición pasa a ser la de trabajador contratado por tiempo indefinido con derecho a ocupar la plaza hasta que se cubra por el procedimiento previsto o se amortice. Dicha finalidad debe cumplirse también en las entidades públicas cuya normativa prevé el acceso respetando los criterios de igualdad, mérito y capacidad.

3. Es cierto que el art. 103 de la Constitución hace referencia al "acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad". Pero el hecho de que la Carta Magna solamente vincule el mérito y la capacidad con el acceso a la función pública no impide que normas con rango legal también puedan exigir el respeto de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a empleo público distinto de la función pública, como ha hecho la disposición adicional 1ª en relación con el art. 55.1 del EBEP, ampliando el ámbito de aplicación de dichos principios a fin de evitar que la contratación temporal irregular permita el acceso a la condición de trabajador fijo de estas empresas del sector público. Se trata de salvaguardar el derecho de los ciudadanos a poder acceder en condiciones de igualdad al empleo público en dichas entidades.

En definitiva, como viene afirmando esta Sala IV (así se insiste en STS 21.01.2021, RC 71/2020), la relación laboral

indefinida no fija tiene como finalidad salvaguardar los principios que deben observarse en el acceso al empleo público (no solo a la función pública) con el objetivo de evitar que el personal laboral temporal contratado irregularmente por una entidad del sector público adquiriera la condición de trabajador fijo en el puesto que venía desempeñando. Y en igual sentido, la potencial existencia de irregularidades en la contratación temporal en el seno de la Administración pese a su ilicitud, no podían determinar la adquisición de la fijeza por el trabajador afectado, pues tal efecto pugnaría con los principios legales y constitucionales que garantizan el acceso al empleo público -tanto funcional, como laboral- en condiciones que se ajusten a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

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

Y, como afirmamos en el reiterado rcud 1656/2020, "Hay que recordar que el objetivo y finalidad de la denominada relación laboral indefinida no fija, acudiendo una vez más al recurso ya identificado que plasma su cristalización jurisprudencial. Decimos al respecto que aquella persigue salvaguardar los principios que deben observarse en el acceso al empleo público (no solo a la función pública) a fin de evitar que el personal laboral temporal contratado irregularmente por una entidad del sector público adquiriera la condición de trabajador fijo en el puesto que venía desempeñando. Para impedirlo, su condición pasa a ser la de trabajador contratado por tiempo indefinido con derecho a ocupar la plaza hasta que se cubra por el procedimiento previsto o se amortice. Dicha finalidad debe cumplirse también en las entidades públicas cuya normativa prevé el acceso respetando los criterios de igualdad, mérito y capacidad".

En aplicación de esta Unificación de Doctrina, el recurso del señor Bartomeu debe ser desestimado pues la adecuada protección de la irregular contratación laboral se consigue por medio del reconocimiento del carácter indefinido no fijo continuo.

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

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

B) La superación del plazo de tres años al que se refiere el artículo 70.1 del Estatuto Básico del Empleado Público , no puede, por si misma, transformar el contrato en indefinido. Tal plazo de tres años se refiere a la ejecución de la oferta de empleo público, en el caso de que la misma en el caso concreto hubiera existido, lo que no ocurrió en el caso concreto.

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

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

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

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

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

"56

Conforme a reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco solo se aplica en el supuesto de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada (véanse, en este sentido, las sentencias de 22 de noviembre de 2005, *C-144/04*, EU:C:2005:709, apartados 41 y 42; de 26 de enero de 2012, *C-586/10*, EU:C:2012:39, apartado 45, y de 22 de enero de 2020, *C-177/18*, EU:C:2020:26, apartado 70).

57

En principio, la cláusula 5, apartado 2, letra a), del Acuerdo Marco atribuye a los Estados miembros o a los interlocutores sociales la facultad de determinar en qué condiciones los contratos de trabajo o las relaciones laborales de duración determinada se considerarán «sucesivos» (véanse, en este sentido, las sentencias de 4 de julio de 2006, *C-212/04*, EU:C:2006:443, apartado 81; de 21 de noviembre de 2018, *C-619/17*, EU:C:2018:936, apartado 79, y de 22 de enero de 2020, *C-177/18*, EU:C:2020:26, apartado 71).

58

Aunque esta decisión de remitir a las autoridades nacionales la determinación de las modalidades concretas de aplicación del término «sucesivos», a efectos del Acuerdo Marco, se explica por el afán de preservar la diversidad de las normativas nacionales en esta materia, procede no obstante recordar que el margen de apreciación así atribuido a los Estados miembros no es ilimitado, ya que en ningún caso puede llegar hasta el punto de poner en peligro el objetivo o el efecto útil del Acuerdo Marco. En particular, las autoridades nacionales no deben ejercitar esta facultad de apreciación de tal modo que se llegue a una situación que pueda dar lugar a abusos, lo que sería contrario al mencionado objetivo (sentencia de 4 de julio de 2006, *C-212/04*, EU:C:2006:443, apartado 82).

59

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

Directiva 1999/70 , interpretado a la luz del considerando 17 de esta (véase, en este sentido, la sentencia de 4 de julio de 2006, y otros, C212/04 , EU:C:2006:443 , apartado 68).

60

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

61

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

62

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

63

Además, esta misma definición restrictiva podría tener por efecto no solo excluir, en la práctica, un gran número de relaciones laborales de duración determinada de la protección de los trabajadores perseguida por la Directiva 1999/70 y el Acuerdo Marco, vaciando de gran parte de su contenido el objetivo perseguido por estos, sino también permitir la

utilización abusiva de tales relaciones por parte de los empresarios para satisfacer necesidades permanentes y estables en materia de personal.

64

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

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

" 83

Debe recordarse que la cláusula 5 del Acuerdo Marco, que tiene por objeto alcanzar uno de los objetivos perseguidos por este, en concreto establecer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, impone a los Estados miembros en su apartado 1 la adopción efectiva y vinculante de al menos una de las medidas que enumera cuando su Derecho interno no contenga medidas legales equivalentes. Las medidas enumeradas en el apartado 1, letras a) a c), de dicha cláusula se refieren, respectivamente, a las razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales, a la duración máxima total de esos sucesivos contratos o relaciones laborales y al número de sus renovaciones (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De , C619/17 , EU:C:2018:936 , apartado 84 y jurisprudencia citada).

84

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

85

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

86

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

87

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

88

Cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, es indispensable poder aplicar alguna medida que

presente garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión. En efecto, según los propios términos del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70 , los Estados miembros deben «[adoptar] todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por [dicha] Directiva» (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De , C619/17 , EU:C:2018:936 , apartado 88 y jurisprudencia citada).

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

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

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

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

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

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

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

CUARTO: En aplicación del artículo 235 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social se imponen al Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz las costas del recurso en cuantía de 500,00 euros por los honorarios de la Letrada de la parte recurrida, Don .

FALLO

En atención a todo lo expuesto, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, por la autoridad que le confiere la Constitución, ha decidido:

Que con desestimación de los Recursos de Suplicación formulados por la Procuradora de los Tribunales Doña , en nombre y representación del EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ, con la asistencia del Letrado Don , y por la Letrada Doña , en nombre y representación de DON , contra la Sentencia dictada el día 30/03/2021, por el Juzgado de lo Social nº 4 de Murcia en el proceso 503/2019, debemos confirmar y confirmamos la misma.

Se imponen al Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz las costas del recurso en cuantía de 500,00 euros por los honorarios de la Letrada de la parte recurrida, Don

Dese a los depósitos, si los hubiera, el destino legal.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal de este Tribunal Superior de Justicia.

ADVERTENCIAS LEGALES

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

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

Dicho ingreso se podrá efectuar de dos formas:

1.- Presencialmente en cualquier oficina de Banco de Santander, S.A. ingresando el importe en la cuenta número: 3104-0000-66-0750-21.

2.- Mediante transferencia bancaria al siguiente número de cuenta de Banco de Santander, S.A.: ES55-0049-3569-9200-0500-1274, indicando la persona que hace el ingreso, beneficiario (Sala Social TSJ Murcia) y en el concepto de la transferencia se deberán consignar los siguientes dígitos: 3104-0000-66-07450-21.

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

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

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

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

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

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

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

T . S . J . MURCIA SALA SOCIAL MURCIA

UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO

PASEO DE GARAY, 5 - 2ª PLANTA - 30005 - MURCIA (UPAD)
Tfno: 968817077-968229216
Fax: 968817266-968229213
Correo electrónico: tsj.social.murcia@justicia.es

Equipo/usuario: MAG

NIG: 30030 44 4 2019 0004510
Modelo: N04150

TIPO Y N° DE RECURSO: RSU RECURSO SUPPLICACION 0000750 /2021
JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000503 /2019 JDO. DE
LO SOCIAL n° 004 de MURCIA

Recurrente/s: , AYUNTAMIENTO CARAVACA DE LA CRUZ
Abogado/a: ,
Procurador/a: ,
Graduado/a Social: ,

Recurrido/s: , AYUNTAMIENTO CARAVACA DE LA CRUZ
Abogado/a: ,
Procurador/a: ,
Graduado/a Social: ,

En Murcia, a veinticinco de abril de dos mil veintidós.

Vistas las presentes actuaciones por los Magistrados:

ILMO. SR. PRESIDENTE:
D. MARIANO GASCÓN VALERO
ILMOS. SRES. MAGISTRADOS:
D. JOSE LUIS ALONSO SAURA
D. MANUEL RODRIGUEZ GOMEZ

que componen la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, en nombre de S.M. el Rey, actuando como ponente el Ilmo. Sr. D. Mariano Gascón Valero, dictan el siguiente

AUTO

ANTECEDENTES DE HECHO

ÚNICO.- Por la letrada de la parte recurrente se ha presentado escrito solicitando rectificación de error material cometido en la sentencia de esta Sala en referencia a la sentencia de instancia recurrida en suplicación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

ÚNICO.- Disponen los artículos 267.3 y 8 de la L.O.P.J. y 214.3 y 4 de la L.E.C. que los errores materiales manifiestos y los aritméticos en que incurren las resoluciones judiciales podrán ser rectificadas en cualquier momento. No cabrá recurso alguno contra la resolución que decida sobre la aclaración o corrección, sin perjuicio de los recursos que procedan, en su caso, contra la resolución a que se refiera la solicitud o actuación de oficio.

En el presente caso, se ha producido un error material en el encabezamiento de la sentencia dictada por esta Sala, al hacer referencia al número de autos y de sentencia, fecha de la misma y Juzgado de origen de la sentencia impugnada en el presente recurso de suplicación.

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

PARTE DISPOSITIVA

La Sala Acuerda: Que debe aclarar y aclara la sentencia número 366/2022, dictada el 05/04/2022 en las presentes actuaciones, en el sentido de que **donde su encabezamiento dice:** "...contra la sentencia número 175/2021 del Juzgado de lo Social número 7 de Murcia, de fecha 1 de junio de 2021, dictada en el proceso número 515/2019...", **debe decir:** "... contra la sentencia número 84/2021 del Juzgado de lo Social número 4 de Murcia, de fecha 30 de marzo de 2021, dictada en el proceso número 503/2019..."; manteniéndose invariada en cuanto al resto.

Notifíquese a las partes.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Contra la presente resolución no cabe interponer recurso alguno.

Así, por este auto, lo acuerdan, mandan y firman los Ilmos. Sres. Magistrados reseñados al margen.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

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