

**JDO. DE LO SOCIAL N. 6
MURCIA**

SENTENCIA: 00222/2021

UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO

AVDA. DE LA JUSTICIA, S/N - CIUDAD DE LA JUSTICIA - FASE I - 30011 MURCIA -DIR3:J00001068
Tfno: 968-229100
Fax: 9688170088-817068
Correo Electrónico:

Equipo/usuario: L

NIG: 30030 44 4 2019 0004505
Modelo: N02700

PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000507 /2019

Procedimiento origen: /
Sobre: ORDINARIO

DEMANDANTE/S D/ña:
ABOGADO/A:
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

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

En MURCIA, a 2 de julio de 2021.

S E N T E N C I A

Vistos en juicio oral y público por la Ilma. Sra. D^a. M^a. Teresa Clavo García, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número Seis de Murcia, los presentes autos con el número anteriormente referenciado, sobre RECONOCIMIENTO DE DERECHO, seguidos a instancia de D. _____, representado por la Letrada D^a.

_____, contra el Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de La Cruz, representado por la Procuradora de los Tribunales D^a.

y asistida por el Letrado D. _____, se procede a dictar la presente Resolución.



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. La parte actora presentó ante este Juzgado la demanda que encabeza las presentes actuaciones y, admitida a trámite, se señaló para la celebración del acto del juicio el día 3 de junio del presente año, los cuales se celebraron con sujeción a lo establecido en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.-

SEGUNDO. En la tramitación de este procedimiento se han observado las formalidades legales pertinentes, a excepción del plazo legalmente previsto para dictar Sentencia dado el cúmulo de trabajo existente en este juzgado.-

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. El demandante viene prestando servicios por cuenta y orden del Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de La Cruz como "profesor de música", especialidad de guitarra, categoría profesional reconocida A2, durante los siguientes periodos temporales y mediante las modalidades contractuales que a continuación se relacionan:

- Contrato de obra o servicio determinado a tiempo completo suscrito el 11 de octubre de 2002 y finalizando el 30 de junio de 2003.-
- Contrato de obra o servicio determinado suscrito en fecha 6 de septiembre de 2004 finalizando el 30 de junio de 2006.-
- Contrato de obra o servicio determinado suscrito el 4 de septiembre de 2006 finalizando el 30 de junio de 2007.-
- Contrato de obra o servicio determinado concertado el día 4 de septiembre de 2007 finalizando el 30 de junio de 2008.-



- Contrato de obra o servicio determinado celebrado el 1 de septiembre de 2008, finalizando el 31 de julio de 2009.-
- Contrato de obra o servicio determinado concertado el 1 de septiembre de 2009, finalizando el 30 de junio de 2010.-
- Contrato de obra o servicio determinado suscrito el 1 de septiembre de 2010, finalizando el 30 de junio de 2011.-
- Contrato eventual por circunstancias de la producción suscrito el 5 de julio de 2011 con finalización el 12 de julio de 2011.-
- Contrato de obra o servicio determinado concertado el 1 de septiembre de 2011, con fecha de finalización a 30 de junio de 2012.-
- Contrato de obra o servicio determinado celebrado el 3 de septiembre de 2013, finalizando el 30 de junio de 2014.-

SEGUNDO. Por Acuerdo de la Junta de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz dictado el 23 de enero de 2015 se reconoció al demandante la condición de "trabajador indefinido no fijo".-

TERCERO. A partir del reconocimiento de la condición de trabajador indefinido no fijo de carácter discontinuo, el trabajador ha continuado prestado servicios por cuenta t orden del Consistorio demandado interrumpiéndose la relación laboral ju durante los meses de julio y agosto, pasando en este tiempo a la situación legal de desempleo.-

CUARTO. El salario percibido por el actor a 1.884,74 euros mensuales en el año 2017, en la anualidad de 2018 a 2352,63 euros, en 2019 a 2465,04 euros y en 2020 a 2.522,94 euros.-

QUINTO.- El demandante se presentó el 20 de junio de 2018, la cual fue desestimada por silencio administrativo.-



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Los anteriores hechos probados han sido obtenidos mediante la convicción alcanzada por esta Juzgadora tras el análisis y la valoración de las pruebas practicadas en el presente procedimiento, y consistentes en la documental aportada por las partes y el expediente administrativo obrante en Autos.-

SEGUNDO. La parte actora interpone la demanda iniciadora de las presentes actuaciones en solicitud como pretensión principal se reconozca a la actora el carácter de personal indefinido fijo del Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de La Cruz desde el 11 de octubre de 2002, y ello por entender que la vinculación laboral de la demandante con el Consistorio demandado y articulada mediante contratos de carácter temporal, fue de carácter fraudulento al no responder a necesidades de carácter temporal sino estructurales y permanentes, invocaba, además, en pro de sus pretensiones la Directiva 1999/70, e insta con carácter subsidiario, se reconozca que la relación laboral habida entre las partes es de carácter indefinido no fijo continuo desde el 11 de octubre de 2002, reclamando en ambos casos el importe de los salarios dejados de percibir durante los meses de julio y agosto y que no se encuentres prescritos con la obligación del Ayuntamiento de cotizar por ellos en la TGSS, y con imposición de las costas al Consistorio demandado. Frente a tales pretensiones se opuso el Consistorio demandado alegando las razones que son de ver en el acta grabada al efecto, las cuales pueden sintetizarse del modo siguiente; en primer lugar, alegaba que no había existido fraude en la contratación del actor, habida cuenta de que la contratación del demandante trae su causa en unos contratos temporales concertados con arreglo a las disposiciones contenidas en el art. 4 del R.D. 2720/1998, de 18 de diciembre por el que se desarrolla el art. 15 del E.T., obedeciendo todos ellos a una causa de temporalidad cierta, concreta y determinada, por todo lo cual mantenía que la pretensión de fijeza postulada por la actora no tenía amparo en la Directiva 1999/70 pues



la misma no impone a los Estados Miembros la obligación de transformar en contratos por tiempo indefinido los trabajos de duración determinada, y además, era contraria a la CE y demás normativa que regulan el acceso a la función pública, seguidamente, indicaba que a la actora le habido reconocida la condición de trabajadora no fija mediante Acuerdo de la Junta de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Gobierno de Caravaca de La Cruz dictado el 23 de enero de 2015, por lo demás, se oponía también a la pretensión instada con carácter subsidiario por entender que no constaba acreditada la realización de funciones por el actor durante los meses de julio y agosto, realizándose actividades tan sólo durante el curso escolar de septiembre a junio, y finalmente, interesó la desestimación de la demanda previo el recibimiento del pleito a prueba.-

TERCERO. La parte actora articula como pretensión principal se declare al demandante el carácter de personal indefinido fijo del Consistorio demandado desde el 11 de octubre de 2002 con fundamento en la existencia de fraude en la contratación temporal y sobre la base de Cláusula 5 del Acuerdo Marco y de la Directiva 1999/70 del Consejo sobre trabajo de duración determinada, por entender que la misma conduce a la obligación por parte de la Administración (en el caso de que se considere abusiva la relación), de transformar su empleo temporal en definitivo (indefinido o fijo).-

Respecto a la existencia de fraude de ley en la contratación de la demandante, la misma no ha de tener favorable acogida desde que si hubo alguna irregularidad en la contratación del actor la misma que regularizada tras el reconocimiento al trabajador demandante por parte del Consistorio demandado de la condición de "trabajador indefinido no fijo" mediante Acuerdo de la Junta de Gobierno dictado el 23 de enero de 2015.-



Y en relación a la Directiva, lo primero que ha de precisarse es que citada Cláusula tiene la redacción siguiente: "Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva".-

1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

a)razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;

b)la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;

c)el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

2. Los estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte sea necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:

a)se considerarán "sucesivos";



b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido.

Lo dicho en el fundamento de derecho precedente, y referente a la inexistencia de fraude o abuso en la contratación del actor, ya bastaría para entender que no resulta de aplicación la meritada Directiva, pero es que a mayor abundamiento es de indicar que la referida Cláusula no impone la obligación que entiende el trabajador demandante, así el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en Sentencia de 14 de septiembre de 2016 (Asunto C-184/15 Y C-197/15) en cuyo apartado 39 dispone que:

“A este respecto, debe recordarse que 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. En efecto, la Cláusula 5 apartado 2, del Acuerdo marco deja en principio a los Estados miembros la facultad de determinar en qué condiciones los contratos o relaciones laborales de duración determinada se considerarán celebrados por tiempo indefinido. De ello resulta que el Acuerdo Marco no establece en qué condiciones se puede hacer uso de los contratos de duración determinada”.-

Por su parte, el Tribunal Supremo (S. de lo Contencioso-Admvo.) en Sentencia de 26 de septiembre de 2018 (rec.1305/2017), ha descartado que la Directiva 1999/70, en base a la aplicación de su cláusula 5.1, obligue a transformar las situaciones de temporalidad en otras modalidades (funcionario de carrera) o indefinida fija. Así, en su fundamento decimoséptimo afirma lo siguiente en relación con el supuesto en el que se produce un abuso en la relación de empleo del personal en ámbito de la Administración pública:

“A este respecto, debe recordarse que 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”.

Y en el mismo sentido la Sentencia de 19 de marzo de 2020 cierra también la posibilidad de conversión automática en empleados públicos con relación indefinida sin pasar por un proceso selectivo previo. En su párrafo 87 afirma la inexistencia tal obligación de conversión en los siguientes términos:

“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 de septiembre de 2016, y
C184/15, Y C197/15, EU:C:2016:680, apartados 39 y 41 y jurisprudencia citada).”

CUARTO. Pero es que además, dicha posibilidad (fijeza) no es factible en nuestro ordenamiento jurídico, así la propia Constitución reconoce el derecho de los ciudadanos al acceso al empleo público en condiciones de igualdad y bajo los principios de mérito y capacidad (art. 103.3), principios éstos que han de ser respetados por las Administraciones Públicas. Además, a los efectos de concretar dichos principios, la CE prevé su necesario desarrollo normativo mediante ley, que debe de respetar el contenido esencial de la igualdad en el acceso al empleo público.-

Así el artículo 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre TREBEP establece: “todos los ciudadanos tienen derecho al



acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico”, y así mismo dispone que “las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados.

Por su parte, el artículo 61.7 del TREBEP establece: “Los sistemas selectivos de personal fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos”.-

De otro lado, el R.D. 364/1995 en su artículo 29 al hablar de régimen de Acceso del personal laboral a la Administración Pública establece: “Convocatoria y sistemas selectivos. Las convocatorias deberán someterse a lo previsto en el Título I del presente Reglamento y a los criterios generales de selección que se fijen por el Ministerio para las Administraciones Públicas. En el Boletín Oficial del Estado se anunciarán, al menos, el número de plazas por categorías y el lugar en que figuren expuestas las bases de las convocatorias. Los sistemas selectivos serán la oposición, el concurso-oposición y el concurso”.-

Y finalmente, la Disposición adicional trigésima cuarta de la Ley 3/2017 de Presupuestos Generales del Estado. Exigencia de responsabilidades en las Administraciones Públicas y entidades dependientes de las mismas por la utilización de la contratación laboral en su apartado uno establece “Los contratos de trabajo de personal laboral en las Administraciones Públicas y en su sector público, cualquiera que sea la duración de los mismos, deberán formalizarse siguiendo las prescripciones y en los términos



establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa reguladora de la contratación laboral, así como de acuerdo con las previsiones de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siéndoles de aplicación los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, y debiendo respetar en todo caso lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y cualquier otra normativa en materia de incompatibilidades.-

Junto a lo indicado, es de destacar que la figura del personal laboral indefinido no fijo es una creación jurisprudencial, que ha adquirido rango normativo en el Estatuto Básico del Empleado Público de 2.007 y que tiene su origen en la doctrina establecida por el Tribunal Supremo en sentencias de 10 y 30 diciembre 1996, 14 marzo y 24 abril 1997 y 20 de enero de 1.998, en las que se declara que "las irregularidades de los contratos temporales, no pueden dar lugar a la adquisición de la fijeza, pues con ello se vulnerarían las normas de Derecho necesario sobre la limitación de los puestos de trabajo en régimen laboral y la reserva general a favor de la cobertura funcional, así como las reglas imperativas que garantizan que la selección debe someterse a los principios de igualdad, mérito y publicidad en el acceso al empleo público...A partir de estas consideraciones hay que examinar la distinción entre el carácter indefinido del contrato y la fijeza en plantilla.... El carácter indefinido del contrato implica desde una perspectiva temporal que éste no está sometido, directa o indirectamente a un término. Pero esto no supone que el trabajador consolide, sin superar los procedimientos de selección, una condición de fijeza en plantilla que no sería compatible con las normas legales sobre selección de personal fijo en las Administraciones Públicas .", declarando igualmente en la sentencia de 20 de enero de 1.998 que "la contratación en la Administración Pública al margen de un sistema adecuado de ponderación de mérito y capacidad impide equiparar a los demandantes a trabajadores fijos de plantilla,



condición ligada a la contratación por el procedimiento reglamentario, sin perjuicio de su contratación, en su caso, como trabajadores vinculados por un contrato de trabajo por tiempo indefinido".-

La adquisición de la condición de personal laboral indefinido no fijo deriva del hecho de que han existido ciertas irregularidades en la contratación, ya que como declara la sentencia del Tribunal Supremo de 14 diciembre 2009 (RJ 2010\375): " el acceso al empleo publico está sometido a los principios de igualdad, mérito y capacidad, como se desprende de los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución y estos principios son aplicables tanto en el marco del acceso a los puestos de funcionarios, como en el que corresponde al empleo laboral estable, como muestra la regulación contenida en la actualidad en el artículo 55.1 del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007, a tenor del cual "todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico", sin que la remisión que el artículo 83 realiza a los convenios colectivos lleve a conclusión contraria, pues lo que se autoriza a éstos es a concretar los procedimientos de selección que garanticen la aplicación de esos principios en el ámbito del empleo público laboral, pero no a establecer formas de reclutamiento de personal que contraríen las exigencias constitucionales de igualdad, capacidad y mérito, pues tanto el número 1 del artículo 55 como su número 2, sobre los principios de los procesos de selección, son aplicables a todo el empleo público, como por lo demás puede verse en la regulación de la selección del personal laboral en los artículos 28 a 33 del Real Decreto 364/1995, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado. El mismo criterio regía con anterioridad a la entrada en vigor del EBEP, pues, de conformidad con el artículo 19.1 de la Ley 30/1984 "las Administraciones Públicas seleccionarán su personal, ya sea



funcionario, ya sea laboral, de acuerdo con la oferta pública mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre, en los que se garanticen en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad". A estos principios se remite también el artículo 91.2 de la Ley 7/1985 , reguladora de las bases del régimen local, a tenor del cual la selección de todo el personal de las Corporaciones Locales "sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad".-

Precisamente la doctrina de la Sala sobre el alcance de las irregularidades en la contratación temporal de las Administraciones Públicas -tal como se expuso en las sentencias del Pleno de 20 (RJ 1998, 1000) y 21 de enero de 1998 (RJ 1998, 1138) y más recientemente en la sentencia, también del Pleno, de 11 de abril de 2006 (RJ 2006, 2394)- lo que establece es que estas irregularidades no pueden determinar la adquisición de la condición de fijeza, porque ello supondría la vulneración de las normas con relevancia constitucional que garantizan los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso al empleo público. Dijimos entonces que la Administración pública no puede atribuir a los trabajadores afectados por estas irregularidades "la pretendida fijeza en plantilla con una adscripción definitiva del puesto de trabajo, sino que, por el contrario, está obligada a adoptar las medidas necesarias para la provisión regular del mismo y, producida esa provisión en la forma legalmente procedente, existirá una causa lícita para extinguir el contrato".-



Las disposiciones citadas y la Jurisprudencia indicada sitúan a las Administraciones Públicas en una posición especial en materia de

contratación laboral, en la medida en que las irregularidades de los contratos temporales, no pueden dar lugar a la adquisición de la fijeza, pues con ello se vulnerarían las normas de derecho necesario sobre la limitación de los puestos de trabajo en régimen laboral y la reserva general a favor de la cobertura funcionarial, así como las reglas imperativas que garantizan que la selección debe someterse a los principios de igualdad, mérito y publicidad en el acceso al empleo público. De tal modo, que cuando una relación de trabajo dentro de la Administración es declarada fraudulenta la figura que ha creado la jurisprudencia es la del trabajador indefinido no fijo, pues la declaración de fijeza choca frontalmente con la regulación constitucional y normativa que regula el acceso al empleo público, que ha de venir regido por los principios de igualdad, mérito y capacidad y la superación del correspondiente proceso selectivo. Y la consecuencia de esta declaración "indefinido no fijo" supone el derecho a ocupar la plaza hasta que la misma se cubra por el procedimiento legal reglamentariamente previsto o se amortice.-

Con ello no se consagra la arbitrariedad, ni se incurre en ningún tratamiento privilegiado a favor de la Administración, pues es la propia ley la que establece esta consideración especial en atención a las razones a que se ha hecho referencia. Así lo apreció también el Tribunal Constitucional en el Auto 858/1988, de 4 julio, que afirma que "es evidente que la contratación de personal laboral por la Administración Pública no debe verse sujeta, por imperativo del artículo 14 de la Constitución Española, a las mismas reglas que la contratación entre particulares, pues tal carácter de Administración Pública, es, por sí mismo, factor de diferenciación relevante en atención, precisamente, a otros mandatos constitucionales (artículos 23.2 y 103.3) y, en todo caso, a mandatos legales justificados por las exigencias de publicidad, libertad de concurrencia, mérito y capacidad en el ingreso como personal al servicio de la Administración".



Por lo expuesto, la selección del demandante como aspirante admitido en la bolsa de trabajo para atender las vacantes que pudieran producirse en la Escuela Municipal de Música y en el Conservatorio, y el posterior reconocimiento efectuado por resolución del Ayuntamiento de la condición de personal laboral indefinido no fijo discontinuo, resulta ajustada a derecho, y no otorga al trabajador reclamante ningún derecho especial más que el de ocupar la vacante hasta que se produzca la cobertura definitiva de la plaza por personal laboral fijo, ya que el carácter indefinido del contrato implica desde una perspectiva temporal que éste no está sometido, directa o indirectamente, a un término, pero esto no supone que el actor consolide, sin superar los procedimientos de selección establecidos al efecto, una condición de fijeza en plantilla que no sería compatible con las normas legales sobre selección de personal fijo en las Administraciones Públicas (en tal sentido, STS 17/9/2020, Rec. 154/2018).-

CUARTO. Idéntica suerte desestimatoria debe correr la pretensión subsidiaria, dirigida a que se declare que el trabajador demandante no ostenta la condición de indefinido discontinuo sino la de indefinido continuo.-

Debe recordarse que como indicó la STS de 1/10/2001, "de acuerdo con la doctrina de la Sala, existe un contrato fijo de carácter discontinuo "cuando, con independencia de la continuidad de la actividad de la empresa, se produce una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, es decir, en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad". Más en concreto y por lo que se refiere a un supuesto de profesoras ordinarias en centros docentes, el propio Tribunal Supremo en sentencia de 27-3-2002 , en la que se recoge doctrina anterior reflejada en la sentencia de 1-10-2001 (recurso 3286/2000) razona que "las tareas que realiza una profesora en un colegio



constituyen la actividad natural y ordinaria en el mismo y no es posible calificarlas de autónomas y diferencias de las cotidianas, normales y permanentes del centro. Por otra parte tampoco es acertado decir que la actividad docente de las recurrentes 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 las profesoras, que año tras año tendrán similares cometidos que realizar como tales", por lo que concluye la sentencia afirmando que las profesoras demandantes tienen la condición de trabajadoras fijas discontinuas y que los contratos suscritos han de entenderse realizados en fraude de ley al perseguir un resultado de temporalidad prohibido por el ordenamiento jurídico.-

En las presentes actuaciones no ha quedado, a juicio de esta Juzgadora, acreditado que las funciones del demandante se presten en momento distinto al periodo lectivo, que se corresponde con el curso escolar, pues la declaraciones de los testigos no llevaron a la convicción de esta Juzgadora, habida cuenta que los mismos resultan parciales al tener idénticas demandadas como la presente interpuestas frente al Consistorio demandado.-

Ello es coherente con el periodo de llamamiento, coincidente con el inicio de la actividad lectiva del curso escolar, sin que se haya acreditado que en el caso concreto del actor haya actividad durante el periodo en que no se produce llamamiento, radicando en el carácter estacional cíclico, cual es el periodo de presencia de los alumnos en virtud de los cuales desarrolla sus funciones.-

QUINTO. En cuanto al trato desigual respecto de otros profesores de música que son personal fijo y personal indefinido continuo, debe decirse que es lícita la coexistencia de trabajadores fijos discontinuos y fijos de actividad continuada dentro de una



misma empresa, siempre que la actividad concreta desarrollada por unos y otros sea distinta, de modo que los primeros se encarguen de atender la actividad estacional y cíclica de la empresa y los segundos la necesidad de mano de obra durante todo el año. No hay elementos de juicio (en la demanda tampoco se ofrecen) para aceptar que la actividad realizada por el demandante sea exactamente la misma y se prolongue durante los mismos meses del año que otros trabajadores del Conservatorio y Escuela Municipal de Música de actividad continua.-

Por todo lo cual, la demanda deberá de ser desestimada en lo que se refiere a esta concreta pretensión.-

SEXTO. Y finalmente y en cuanto a la pretensión de que se impongan las costas procesales al Consistorio demandado tampoco puede prosperar, pues en modo alguno ha actuado con temeridad o mala fe en los términos a los que se refiere el art. 97.3 de la L.R.J- a la parte demandada no puede prosperar, ni en aplicación del artículo 97.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, al no quedar acreditado que el Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz ha, pues tan sólo se ha limitado a articular su defensas en cuestiones discutibles jurídicamente.-

SEPTIMO. Por todo lo expuesto, la demanda ha de ser desestimada en su integridad.-

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

FALLO



Que desestimo la demanda interpuesta por D.

contra el Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de La Cruz, y en consecuencia, absuelvo a este último organismo de todas las pretensiones deducidas en su contra.-

Incorpórese la presente Sentencia al libro correspondiente, expídase testimonio para su unión a los autos, notifíquese la misma a las partes, haciéndoles saber que contra ella cabe interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia. Este recurso, en su caso, habrá de anunciarse mediante escrito o comparecencia en este Juzgado en el plazo de cinco días, a contar desde el siguiente al de su notificación, o mediante simple notificación en el momento en que se practique la notificación.-

Y en cuanto a la condenada al pago, para hacer uso de este derecho, siempre que no fuere trabajador, o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social, o causahabiente suyo, deberá ingresar, al anunciar el recurso, las cantidades a que el fallo se contrae, en la cuenta de este Juzgado en la cuenta abierta en la entidad bancaria Banco de Santander a nombre de este Juzgado, a disposición del mismo, acreditándolo mediante el oportuno resguardo de ingreso o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, sin cuyo requisito no le será admitido el recurso; y, asimismo, al interponer el citado recurso, deberá constituir un depósito de TRESCIENTOS EUROS (300 euros) en la cuenta abierta en la entidad bancaria Banco de Santander a nombre de este Juzgado. En todo caso, el recurrente deberá designar letrado para la tramitación del Recurso.-

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



PUBLICACION.- La presente Resolución ha sido leída y publicada en audiencia pública por el mismo juez que la dicta en el día de la fecha. La Letrado de la Administración de Justicia. Doy fe.

,

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

SENTENCIA: 01151/2022

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 0004505
Equipo/usuario: RCM
Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0001042 /2021

Procedimiento origen: PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000507 /2019
Sobre: FIJEZA LABORAL

RECURRENTE/S D/ña
ABOGADO/A:
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

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

En MURCIA, a veintinueve de noviembre 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 el recurso de suplicación interpuesto por D.
, contra la sentencia número 222/2021 del

Juzgado de lo Social número 6 de Murcia, de fecha 02 de julio de 2021, dictada en proceso número 507/2019, sobre CONTRATO DE TRABAJO, y entablado por D. frente a el EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ.

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.

Por el Magistrado Ilmo. Sr. D. JOSÉ LUIS ALONSO SAURA se ha formulado voto particular discrepante, el cual se expresa al fin de la presente resolución.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: HECHOS PROBADOS EN LA INSTANCIA.

En la Sentencia recurrida se consignaron los siguientes Hechos Probados:

PRIMERO. El demandante viene prestando servicios por cuenta y orden del Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de La Cruz como "profesor de música", especialidad de guitarra, categoría profesional reconocida A2, durante los siguientes periodos temporales y mediante las modalidades contractuales que a continuación se relacionan: - Contrato de obra o servicio determinado a tiempo completo suscrito el 11 de octubre de 2002 y finalizando el 30 de junio de 2003.-

- Contrato de obra o servicio determinado suscrito en fecha 6 de septiembre de 2004 finalizando el 30 de junio de 2006.-

- Contrato de obra o servicio determinado suscrito el 4 de septiembre de 2006 finalizando el 30 de junio de 2007.-

- Contrato de obra o servicio determinado concertado el día 4 de septiembre de 2007 finalizando el 30 de junio de 2008.-

- Contrato de obra o servicio determinado celebrado el 1 de septiembre de 2008, finalizando el 31 de julio de 2009.-

- Contrato de obra o servicio determinado concertado el 1 de septiembre de 2009, finalizando el 30 de junio de 2010.-

- Contrato de obra o servicio determinado suscrito el 1 de septiembre de 2010, finalizando el 30 de junio de 2011.-

- Contrato eventual por circunstancias de la producción suscrito el 5 de julio de 2011 con finalización el 12 de julio de 2011.-

- Contrato de obra o servicio determinado concertado el 1 de septiembre de 2011, con fecha de finalización a 30 de junio de 2012.-

- Contrato de obra o servicio determinado celebrado el 3 de septiembre de 2013, finalizando el 30 de junio de 2014.-

SEGUNDO. Por Acuerdo de la Junta de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz dictado el 23 de enero de 2015 se reconoció al demandante la condición de "trabajador indefinido no fijo".-

TERCERO. A partir del reconocimiento de la condición de trabajador indefinido no fijo de carácter discontinuo, el trabajador ha continuado prestado servicios por cuenta y orden del Consistorio demandado interrumpiéndose la relación laboral durante los meses de julio y agosto, pasando en este tiempo a la situación legal de desempleo.-

CUARTO. El salario percibido por el actor a 1.884,74 euros mensuales en el año 2017, en la anualidad de 2018 a 2352,63 euros, en 2019 a 2465,04 euros y en 2020 a 2.522,94 euros.-

QUINTO.- El demandante se presentó el 20 de junio de 2018, la cual fue desestimada por silencio administrativo.

SEGUNDO: FALLO DE LA SENTENCIA.

En la Sentencia de Instancia se emitió el Siguiete Fallo:
"Que desestimo la demanda interpuesta por D.

contra el Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de La Cruz, y en consecuencia, absuelvo a este último organismo de todas las pretensiones deducidas en su contra."

TERCERO: DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE SUPPLICACIÓN.

Contra la citada Sentencia 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 ha sido objeto de impugnación por el Excelentísimo Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, con la representación de la Procuradora de los Tribunales Doña , bajo la dirección del Letrado Don .

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

Admitido a trámite el Recurso, se señaló para la votación y Fallo el día 14 de noviembre 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. Impugnación del Recurso.

Por el Juzgado de lo Social nº 6 de Murcia, se dictó Sentencia el día 02/07/2021, en el Proceso nº 507/2019, sobre reconocimiento como trabajador fijo y, subsidiariamente, como trabajador indefinido no discontinuo y antigüedad, acordando la desestimación de la demanda en la que se pretendía que se acordara lo siguiente: " 1.- Reconocer el carácter de FIJEZA DE LA RELACION 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 día 11 de octubre del año 2002, con las consecuencias que ha lugar en derecho, entre ellas, en su caso, el cobro de los salarios relativos a los meses de Julio y Agosto no percibidos que no se encuentren prescritos y la obligación de cotización durante del Ayuntamiento respecto de tales periodos. Alternativamente, para el caso de que el Juzgado lo estime más oportuno, se acuerde la SUSPENSIÓN del presente procedimiento en tanto se resuelven las cuestiones prejudiciales C-429/18 y C-103/18, elevadas por sendos Juzgados de lo Contencioso Administrativo de Madrid, ante el TJUE, en orden a la incompatibilidad del derecho de la Unión, en particular de la Directiva 1999/70/CE, con el derecho nacional. Todo lo anterior con imposición de costas a la parte demandada y por hacer en Justicia que pido en Murcia, a 18 de junio de 2019.

SUBSIDIARIAMENTE: Para el caso de que por el Juzgado no se estime la pretensión principal planteada, AL JUZGADO SOLICITO: se estime la demanda íntegramente y 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 11 de octubre de 2002, con las consecuencias a que ha lugar en derecho, entre ellas el cobro de los salarios relativos a los meses de Julio y Agosto que no se encuentren prescritos y a la obligación de cotización por parte del Ayuntamiento por su retribución a la Tesorería General de la Seguridad Social durante los meses en que habría debido encontrarse empleado y no en situación legal de desempleo, con imposición de las costas a la parte demandada, todo lo anterior por hacer en Justicia que reitero en Murcia en la fecha y lugar indicados Ut Supra".

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

A) Al amparo del artículo 193 a) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la reposición de los autos al estado

en el que se encontraban en el momento de cometerse una infracción de normas o garantías del procedimiento que haya producido indefensión.

B) 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.

C) 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.

El recurso ha sido impugnado por la parte contraria.

SEGUNDO: Motivo del Recurso al amparo del artículo 193 a) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la reposición de los autos al estado en el que se encontraban en el momento de cometerse una infracción de normas o garantías del procedimiento que haya producido indefensión.

Por lo que se refiere a la infracción de las normas reguladoras de la sentencia, esta impugnación procesal reviste las siguientes especialidades:

1. En cuanto a las exigencias para su apreciación, la infracción de las normas reguladoras de la sentencia no es apreciable de oficio salvo si afecta a algún presupuesto procesal -como sería el caso de vulnerar la cosa juzgada-, pero el alegato de infracción, a diferencia de la infracción de otras normas o garantías del procedimiento, no exige:

a) Ni acreditar existencia de indefensión -pues esta se presume cuando concurre la infracción-.

b) Ni tampoco formular protesta -porque, al no poderse hacer con anterioridad, la denuncia del vicio se hace directamente al anunciar e interponer recurso de suplicación-.

2. En cuanto a los efectos de su estimación, no conducen, como es la norma general para todos los demás motivos de impugnación procesal, a la nulidad de actuaciones, sino a resolver lo que corresponda dentro de los términos en que aparezca planteado el debate. Esta solución se exceptúa cuando (LRJS art.202.2):

a) Es insuficiente el relato de hechos probados de la resolución recurrida.

b) No se pueda completar por el cauce procesal correspondiente, acordando entonces la nulidad en todo o en parte de dicha resolución y de las siguientes actuaciones.

Dicho esto, la parte actora entiende que la sentencia de instancia le causa indefensión por falta de motivación en relación a la no valoración de la prueba documental propuesta, admitida y no impugnada. Esta pretensión está abocada al fracaso pues no hay más que ver el Fundamento de Derecho Primero para comprender que la sentencia ha sido dictada después de la valoración conjunta de toda la prueba aportada por los litigantes, consistente en prueba documental y expediente administrativo. No es pues preciso que se detalle la valoración de todos los elementos de prueba aportados bastando un razonamiento conjunto que resuelva el debate suscitado por la demanda rectora de las actuaciones.

Debemos recordar que el Tribunal Constitucional en su reciente sentencia de nº 144/2021, de 12/07/2021, , ha establecido lo siguiente: " Este tribunal, de modo reiterado, ha declarado que "el derecho a la tutela judicial efectiva comprende el derecho de los litigantes a obtener de los jueces y tribunales una resolución motivada, fundada en Derecho y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes, que también puede ser de inadmisión si concurre causa legal para ello y así se aprecia razonadamente por el órgano judicial (SSTC 63/1999, de 26 de abril, FJ 2 , y 116/2001, de 21 de mayo, FJ 4 , entre otras muchas). Asimismo, hemos dicho que la motivación de las resoluciones judiciales, aparte de venir impuesta en el art. 120.3 CE es una exigencia derivada del art. 24.1 CE con el fin de que se puedan conocer las razones de la decisión que aquellas contienen, posibilitando su control mediante el sistema de los recursos (por todas, SSTC 163/2000, de 12 de junio, FJ 3 , y 214/2000, de 18 de septiembre, FJ 4). También es doctrina reiterada la de que el derecho a obtener una resolución fundada en Derecho, favorable o adversa, es garantía frente a la arbitrariedad e irrazonabilidad de los poderes públicos (SSTC 112/1996, de 24 de junio, FJ 2 , y 87/2000, de 27 de marzo, FJ 6)" (por todas, las SSTC 8/2021, de 25 de enero, FJ 3 , y 12/2021, de 25 de enero, FJ 3 , como las más recientes).

También ha declarado este tribunal que "para valorar si la decisión judicial recurrida vulneró el derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24.1 CE, en su vertiente de derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, conviene recordar en primer término que, según es consolidada doctrina constitucional, el derecho reconocido en el art. 24.1 CE no garantiza la corrección jurídica de la interpretación y aplicación del Derecho llevada a cabo por los jueces y tribunales, pues no existe un pretendido derecho al acierto judicial en la selección, interpretación y aplicación de las normas, salvo que afecte al contenido de otros derechos constitucionales. Ahora bien, lo que, en todo caso, sí garantiza el art. 24.1 CE es el derecho a obtener de los órganos judiciales una resolución motivada, es decir, que contenga los elementos y razones de juicio que permitan conocer cuáles han sido los criterios jurídicos que fundamentan la decisión y que la motivación esté fundada en Derecho, exigencia que no queda cumplida con la mera emisión de una declaración de voluntad en un sentido u otro, sino que debe ser consecuencia de una exégesis racional del ordenamiento jurídico y no fruto de la arbitrariedad (por todas, STC 142/2012, de 2 de julio, FJ 4). Pero también hemos declarado en multitud de ocasiones que una resolución judicial vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva cuando el razonamiento que la funda incurre en tal grado de arbitrariedad, irrazonabilidad o error que, por su evidencia y contenido, sean tan manifiestos y graves que para cualquier observador resulte patente que la resolución de hecho carece de toda motivación o razonamiento. En estos casos, ciertamente excepcionales, este tribunal incurriría en exceso de formalismo si admitiese como decisiones motivadas y razonadas aquellas que, a primera vista y sin necesidad de mayor esfuerzo intelectual y argumental, se comprueba que parten de premisas inexistentes o patentemente erróneas o siguen un desarrollo argumental que incurre en quiebras lógicas de tal magnitud que las conclusiones alcanzadas no pueden considerarse basadas en ninguna de las razones aducidas (por todas, SSTC 214/1999, de 29 de noviembre, y 133/2013, de 5 de junio, FJ 5, entre otras muchas) (STC 46/2020, de 15 de junio, FJ 3)".

En el caso que nos ocupa, no estamos en presencia de una sentencia inmotivada, arbitraria ni manifiestamente irrazonable se comparta o no la decisión final alcanzada.

TERCERO: Motivo del Recurso 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.

Por el recurrente se solicita la adición de un hecho probado nuevo, que sería el Cuarto, con la siguiente redacción:

"El actor ha venido desarrollando funciones propias de su puesto de trabajo como profesor de música del conservatorio y escuela de música de Caravaca de la Cruz, tales como preparación de trabajo para los alumnos, impartición de clases y asistencia a los mismos, organización de actividades del centro, entre otras, durante los meses en que su contrato se encontraba suspendido por el Ayuntamiento, estando él en situación legal de desempleo".

Así mismo, se interesa la adición de un hecho probado Quinto con el siguiente contenido: *"El actor ostenta la condición de jefe de departamento del departamento de guitarra del Conservatorio y Escuela de Música Leandro Martínez Romero de Caravaca de la Cruz".*

Interesa el recurrente que el hecho identificado en la sentencia como hecho CUARTO, ocuparía en el orden propuesto y resultante de la adición de los hechos interesada, la posición de hecho Sexto.

Se interesa la adición de un hecho probado Séptimo que establezca lo siguiente: *"En el centro de trabajo existen otros profesores, con idéntico puesto de trabajo que, desarrollando las mismas funciones que el demandante, mantienen una relación laboral indefinida ordinaria, no interrumpiendo su relación de trabajo durante los meses de julio y agosto, disfrutando de sus vacaciones retribuidas en el mes de agosto, sin que conste razón alguna, relacionada con la prestación del servicio, que justifique dicha diferencia en las condiciones de trabajo de los trabajadores.*

El actor por su parte, no percibe vacaciones que no se le liquidan cuando se interrumpe o suspende su contrato".

Según el recurrente, el hecho quinto de la sentencia pasaría a ocupar el ordinal octavo conforme al orden propuesto resultante de la adición interesada.

Visto ello , la Sala considera que lo que se pretende respecto de la adición de un hecho probado Séptimo y la adición relativa a que el recurrente es jefe de departamento no son relevantes para resolver pues la referencia a otros profesores de genérica y por lo tanto no goza de la precisión suficiente como para comparar la situación del recurrente con otros trabajadores y, por lo que se refiere a la jefatura, no es , tal como decimos , una modificación con capacidad o trascendencia para la modificación del Fallo de la sentencia recurrida.

Distinta suerte ha de correr la pretensión de adición de que durante los meses en que percibía prestaciones por desempleo, realizaba las tareas propias de su trabajo como profesor de música, entre ellas la preparación de las clases, se entiende que para el siguiente curso escolar. En efecto, de la documental señalada con 16.1 a 16.17 se constata la prestación de servicios durante los meses de julio y agosto. En consecuencia, por la trascendencia que tendría ello para la modificación del sentido del Fallo de la sentencia de instancia se acepta la redacción que el recurrente pretende que se incluya como hecho probado Cuarto, con el siguiente tenor: *"El actor ha venido desarrollando funciones propias de su puesto de trabajo como profesor de música del conservatorio y escuela de música de Caravaca de la Cruz, tales como preparación de trabajo para los alumnos, impartición de clases y asistencia a los mismos, organización de actividades del centro, entre otras, durante los meses en que su contrato se encontraba suspendido por el Ayuntamiento, estando él en situación legal de desempleo"*.

CUARTO: 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.

La parte recurrente considera que la sentencia recurrida incurre en las siguientes infracciones:

II.A- Por lo que respecta a la resolución de la pretensión ejercitada con carácter principal en el escrito de demanda (FIJEZA). ➤ Infracción de la cláusula 5 (Acuerdo Marco) de la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999 relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada y jurisprudencia del TJUE en relación con la interpretación de dicha cláusula, como por ejemplo, STJUE de 19 de marzo de 2020, y otros; STJUE de 25 de julio de 2018, ; STJUE de 4 de julio de 2006, caso ; STJUE de 5 de junio de 2018, ; ATJUE 18 de 30 de septiembre de 2020, C-135/20, , STJUE 3 de junio 2021 (C-726/19), IMIDRA, Auto del TJUE, de 2 de junio de 2021 (C-103/19) y jurisprudencia de Juzgados y Tribunales de nuestro país, en aplicación de la normativa comunitaria, conforme a la interpretación de la misma efectuada por el TJUE, representada, entre otras, por las siguientes sentencias: SSTSJ Madrid 17 de febrero 2021 (rec. 845/2020), en 24 de junio 2020 (rec. 237/2020), en , STSJ Galicia 27 de noviembre 2020, STSJ Galicia 9 de diciembre 2020, SJS/11 Bilbao 4 de marzo 2021, SJS/3 Ourense 6 de abril

2021, SJS/6 Vigo 29 de abril 2021, STSJ Madrid 11 de noviembre 2020 (rec. 551/2020), Ayuntamiento de Madrid. ➤ Infracción de lo previsto en el Artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y jurisprudencia interpretativa. Infracción de la jurisprudencia del Tribunal Supremo en relación con el fraude de Ley

II.A- Por lo que respecta a la resolución de la pretensión ejercitada con carácter principal en el escrito de demanda (FIJEZA). ➤ Infracción de la cláusula 5 (Acuerdo Marco) de la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999 relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada y jurisprudencia del TJUE en relación con la interpretación de dicha cláusula, como por ejemplo, STJUE de 19 de marzo de 2020,

y otros; STJUE de 25 de julio de 2018, ; STJUE de 4 de julio de 2006, caso ; STJUE de 5 de junio de 2018, ; ATJUE 18 de 30 de septiembre de 2020, C-135/20, , STJUE 3 de junio 2021 (C-726/19), , Auto del TJUE, de 2 de junio de 2021 (C-103/19) y jurisprudencia de Juzgados y Tribunales de nuestro país, en aplicación de la normativa comunitaria, conforme a la interpretación de la misma efectuada por el TJUE, representada, entre otras, por las siguientes sentencias: SSTSJ Madrid 17 de febrero 2021 (rec. 845/2020), en

24 de junio 2020 (rec. 237/2020), en , STSJ Galicia 27 de noviembre 2020, STSJ Galicia 9 de diciembre 2020, SJS/11 Bilbao 4 de marzo 2021, SJS/3 Ourense 6 de abril 2021, SJS/6 Vigo 29 de abril 2021, STSJ Madrid 11 de noviembre 2020 (rec. 551/2020), Ayuntamiento de Madrid. ➤ Infracción de lo previsto en el Artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y jurisprudencia interpretativa. Infracción de la jurisprudencia del Tribunal Supremo en relación con el fraude de Ley.

Infracción por la sentencia impugnada, de la jurisprudencia comunitaria interpretativa de la Cláusula 5 del Acuerdo Marco de la Directiva 99/70, en cuanto a las posibles medidas sancionadoras ante el abuso de temporalidad.

Por lo que respecta a la resolución desestimatoria de la pretensión ejercitada con carácter subsidiario para el reconocimiento de la condición de personal indefinido no fijo, ordinario o continuo y que se interesa a través del presente

recurso, igualmente, con carácter subsidiario. Infracción de lo previsto en R.D.Leg 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, art. 16, 8, 15 Y 12 y jurisprudencia del Tribunal Supremo dictada en 39 UNIFICACIÓN DE DOCTRINA, en particular STS de 20 de abril de 2005, de 22 de febrero de 2007 y 8 de noviembre de 2005. Igualmente VULNERACIÓN DEL DERCHO FUNDAMENTAL A LA IGUALDAD, consagrado en el Artículo 14 y 9 de la CE e IGUALDAD EN EL EMPLEO artículo 17 del RD Leg 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

Todo ello sin perjuicio del resto de normas citadas en el recurso que se tiene por reproducidas. En este sentido, la Sala considera que este motivo del recurso se ajusta a las exigencias procesales antes apuntadas, excepto en lo referente a las sentencias que se citan de Salas de lo Social de Tribunales Superiores de Justicia y de Juzgados de lo Social pues las mismas no son jurisprudencia y, en consecuencia, no son hábiles para vertebrar un recurso de suplicación al amparo del artículo 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Vistos los argumentos de la sentencia, los del recurso y los de la impugnación de este, la Sala considera que debe estimarse el recurso en su pretensión subsidiaria de reconocimiento de la condición de trabajador indefinido no fijo continuo.

Hemos aceptado la modificación parcial del relato de hechos probados de la sentencia recurrida en el sentido de considerar, en base a la documental de la parte actora, que el trabajador también ja prestado servicios durante los meses de julio y agosto, aderezado ello por lo que se dice en el hecho probado Tercero de que durante los meses de julio y agosto el ahora recurrente pasaba a la situación legal de desempleo.

Siendo así, el principio de seguridad jurídica, del que forma parte el de previsibilidad de las resoluciones judiciales, exige que apliquemos la doctrina de esta Sala en casos perfectamente comparables.

En efecto, el Tribunal ya ha resuelto en el sentido antes dicho de que , aun rechazando la pretensión principal de reconocimiento de trabajador fijo, el carácter de trabajador indefinido no fijo no puede quedar en el mero reconocimiento

de la discontinuidad en la prestación del servicio sino que debemos concluir que estamos en presencia de un trabajador indefinido no fijo continuo.

En sentencia de 05/10/2022, dijimos lo siguiente: "Vistas las alegaciones formuladas, el motivo tiene vocación de fracaso, pues la Sala tiene dicho repetidamente, siguiendo la doctrina del Tribunal Supremo, que: "considera que el motivo es inviable en cuanto a la declaración de fijeza, pues, como dijimos en sentencia de 20-5-2020, nº 680/2020 , respecto de la fijeza es claro que el motivo debe fracasar, pues, como mantuvimos en nuestra sentencia de 9-10-2019, recurso 478/19 , "el motivo es inviable, pues no se aporta dato alguno que pueda alterar la consecuencia jurídica, claramente establecida por el TS. ítem más, la participación en cualquier concurso público restringe sus efectos a los términos en que se convocó, de tal manera que, de ningún modo, la convocatoria de una plaza de carácter temporal puede convertirse en un derecho de fijeza, pues ello es incompatible con los arts. 14 y 23 de la CE Legislación citada CE art. 23 (EDL 1978/3879) .

- Los administrados y la Administración quedan obligados y sometidos a las bases de la convocatoria para la cobertura de puestos de trabajo o plazas y cualquier patología subsiguiente no puede generar el derecho de fijeza, como instalación definitiva en una relación laboral con tal carácter, salvo que se haya convocado con tal perfil y cualquier interesado haya podido participar en la convocatoria. Además, cualquier convocatoria considerada fraudulenta puede o pudo ser impugnada. Es inviable, sin haberla impugnado, intentar alterarla o su consecuencia."

Y continuaba diciendo "el recurso de suplicación responde, más bien, a un enfoque puramente subjetivo en interés particular, que, en este caso, se muestra incompatible con el interés general, ex arts. 14 Legislación citada CE art. 14 y 23 de la CE (EDL 1978/3879) Legislación citada CE art. 23 (EDL 1978/3879) , y desconoce los claros términos de la jurisprudencia del TS, a la que nos remitimos, y que, en síntesis, consta recogida en la sentencia recurrida.

Realmente, el fraude de ley sería aceptar lo que pretende el actor sin cumplir con los arts. 14 y 23 de la CE , incumpliendo cualquier criterio contrastado de igualdad, mérito y capacidad, en relación con la fijeza.

El principio de igualdad, integrado en el derecho comunitario o de la Unión, no proscribire un trato diferente ante situaciones singulares o no idénticas, como es el caso de

las relaciones jurídicas con la Administración, donde los principios constitucionales operan con particular intensidad.

Pero es que, además, la parte demandante puede acceder reglamentariamente a la fijeza, participando en las convocatorias de empleo realizadas con tal carácter, requisito que es ineludible."

Como opone el Ayuntamiento, de forma reiterada se fundamenta la desestimación en la posición que ha tomado la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en Sentencia de 17/09/2020, nº 782/2020, Recurso nº 1408/2018, dictada en Casación para la Unificación de Doctrina, que 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 AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ 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.

3. Es cierto que el art. 103 de la Constitución (EDL 1978/3879) 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 I y en relación con el art. 55.1 del EBEP (EDL 2015/187164) , 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."

Cabe concluir, a la vista de la doctrina del TJUE, que esta no impone necesariamente el reconocimiento de la fijeza, sin perjuicio de que quepa, a nivel legislativo, encontrar una solución que haga compatibles los principios de igualdad, mérito y capacidad con una consecuencia jurídica de mayor

virtualidad efectiva o, dicho en otras palabras, con mayor sanción.

En tal sentido se dictó la sentencia de esta Sala de 29 de marzo de 2022, nº 360/2022, rec.318/21, criterio que debemos seguir por el principio de igualdad en la aplicación de la ley (art.º 14 de la CE)".

También debemos citar nuestra sentencia de 27/09/2022, Recurso 1047/2021, donde en el caso de un profesor de música del mismo Conservatorio que no desempeñaba jefatura alguna, razonamos lo siguiente: " 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, de los hechos probados se desprende 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, 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 considera que las conclusiones que alcanza el recurrente no son aceptables pues, además de que el trabajador desarrolla la tarea genuinamente docente, 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 administrativa 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.

Ello determina que, sin perjuicio de lo que se resuelva al analizar el recurso del señor , 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 .

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 (EDL 1978/3879) , 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 (EDL 2017/226876) .

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 (EDL 2015/187164) . El concepto jurídico "entidad del sector público estatal" incluye entidades privadas que, de conformidad con el art. 2 del EBEP (EDL 2015/187164) , 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 (EDL 1978/3879) 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 adquiera 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 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".

En aplicación de esta Unificación de Doctrina, el recurso del señor Hernan 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 125/2021, 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 (EDL 2015/187164) , no puede, por sí 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 , 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 (EDL 1889/1)) establece, y para garantizar que no se vulnera el artículo 23.2 de la CE (EDL 1978/3879) 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, , C144/04, EU:C:2005:709, apartados 41 y 42; de 26 de enero de 2012, , C586/10, EU:C:2012:39, apartado 45, y de 22 de enero de 2020, , C177/18, 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, y otros, C212/04 , EU:C:2006:443 , apartado 81; de 21 de noviembre de 2018, De , C619/17 , EU:C:2018:936 , apartado 79, y de 22 de enero de 2020, Baldonado Martín, C177/18 , 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, y , C212/04, 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 (EDL 1999/66412) , 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 (EDL 1999/66412) 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 C-619/17, 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 Diego

Porras, 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 (EDL 1999/66412) , 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 funcionarial 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 .

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

Esta es la solución que debe aplicarse en el presente caso, que es la misma que la que esta Sala ha adoptado en el Recurso 750/2021. Ello supone aplicación de los principios de

seguridad jurídica por la previsibilidad de las resoluciones judiciales.

La sentencia de instancia acertó en su decisión por lo que reconoció de forma ajustada a Derecho y a la Jurisprudencia que el trabajador debía tener la condición de trabajador indefinido no fijo continuo, con las consecuencias inherentes a tal declaración. Ello implica la desestimación de los dos recursos interpuestos".

Resuelto pues que el trabajador recurrente no puede tener la condición de fijo sino de indefinido no fijo continuo, queda por resolver si es procedente la condena al demandado al abono de los salarios no prescritos de los meses de julio y agosto en los que prestó servicios, así como la condena a la empleadora al abono en la Tesorería General de la Seguridad Social de las cotizaciones correspondientes a dichos meses.

Tal condena se contenía en la sentencia de instancia del último de los recursos de suplicación al que nos hemos referido, siendo ello ratificado por la Sala. En el caso actual, no consta que, dada la generalidad de la pretensión salarial y de cotización que se hacía en la demanda, se pidiera a la parte actora una aclaración, aunque si se hizo en el acto del Juicio, precisando que, en total , por los meses de julio y agosto de los años 2017, 2018, 2019 y 2020, corresponderían al trabajador las siguientes cantidades:

Año 2017: 3.709,44 euros.

Año 2018. 4.705,26 euros.

Año 2019: 4.930,08 euros.

Año 2020: 5.045,88 euros

La parte demandada no formuló cálculo pormenorizado alguno más allá de decir que podía haber pequeñas diferencias con la cantidad reclamada en cuanto esta podría ser menor, pero, sin como decimos, detalle alguno. Tampoco por la parte demandada se formuló la excepción de prescripción.

Siendo así, entendemos que la pretensión de condena de las cantidades que acabamos de citar debe ser atendida, sin que haya lugar al pago de interés alguno pues aunque si se pidió en el momento de la aclaración de la demanda, en el recurso se guarda silencio sobre ello , limitándose a solicitar el abono de las cantidades citadas.

También procederá la condena al abono a la Tesorería General de la Seguridad Social de las cotizaciones por los meses de julio y agosto desde el año 2017 al año 2020.

La sentencia de instancia no lo entendió así, por lo que debe ser revocada en el sentido indicado con estimación parcial del recurso.

F A L L O

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 estimación parcial del Recurso de Suplicación formulado por la Letrada Doña , en nombre y representación de Don , contra la Sentencia dictada el día 02/07/2021 por el Juzgado de lo Social nº 6 de Murcia en el proceso 507/2021, debemos revocar y revocamos parcialmente la citada Sentencia, dejándola sin efecto solo en lo referente a la no consideración del recurrente como trabajador indefinido no fijo continuo con las consecuencias accesorias que ello implica y, en consecuencia, con estimación de la demanda rectora de las actuaciones, declaramos que el recurrente tiene la condición de trabajador indefinido no fijo continuo, condenando al Excelentísimo Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz a estar y pasar por ello , así como al abono al recurrente de la cantidad total de 18.390,66 euros por los salarios no percibidos durante los meses de julio y agosto de los años 2017, 2018, 2019 y 2020, sin interés por mora alguno; así mismo, se condena al citado demandado al abono a la Tesorería General de la Seguridad Social de las cotizaciones correspondientes a los meses de julio y agosto de los años 2017 a 2020, ambos inclusive.

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: 3104-0000-66-1042-21.

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: 3104-0000-66-1042-21.

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.

VOTO PARTICULAR QUE FORMULA EL MAGISTRADO

ILMO. SR. D. JOSÉ LUIS ALONSO SAURA

El Ilmo. Sr. D. JOSÉ LUIS ALONSO SAURA, Magistrado de la Sala de Social del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, con absoluto respeto a la decisión mayoritaria, formula el siguiente voto particular discrepante a la sentencia número 1151/2022, al amparo del artículo 260 de la LOPJ, pues considera que el recurso debió desestimarse.

En efecto, partiendo de la base de que considero que no debió revisarse el relato fáctico por no mediar prueba que acredite que el actor estuvo sometido a una verdadera disciplina laboral en julio y agosto, para resolver sobre la temática propuesta, es necesario realizar un análisis técnico jurídico, que radica en determinar la configuración y contenido de la relación jurídica indefinida discontinua versus la figura de indefinida continua, a cuyo efecto debemos estar a los hechos concretos y a la definición legal en el momento en que se planteó la demanda, dada la evolución legislativa, con su incidencia en el grado de seguridad jurídica reconocible, y de tal regulación resulta que la relación laboral indefinida discontinua se funda en dicha discontinuidad en la prestación de servicios, que se manifiesta en la relación de indefinido discontinuo, en sentido estricto, y en la relación de indefinido discontinuo a tiempo parcial. En tal sentido la recurrida cita dos sentencias del TS.

Tal calificación se simplifica en este particular en la nueva regulación legal recogida en el artº16 del ET.

Pero es que, además, el periodo vacacional pudo ser disfrutado durante la relación laboral pactado, y no consta prestación de servicios ni en julio ni en agosto, ya que no estuvo sometido a disciplina laboral, pues, en razón de la naturaleza indefinida discontinua percibió prestación por desempleo.

Finalmente, las referencias que se hacen al principio de igualdad se fundan en alegatos excesivamente genéricos, aunque no cabe desconocer supuestos en que la Sala confirmó sentencias que reconocieron la relación indefinida continua, pero, aparte de que venía reconocida por la sentencia recurrida, la misma contenía hechos probados que la fundaban, a diferencia de lo que ocurre en este caso.

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: ACM

NIG: 30030 44 4 2019 0004505
Modelo: N04150

TIPO Y N° DE RECURSO: RSU RECURSO SUPPLICACION 0001042 /2021
JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000507 /2019 JDO. DE
LO SOCIAL n° 006 de MURCIA

Recurrente/s:
Abogado/a:
Procurador/a:
Graduado/a Social:

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

En Murcia, a nueve de enero de dos mil veintitrés.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de
la Región de Murcia, formada por los Ilmos. Sres.:

D. Mariano Gascón Valero

Presidente.

D. José Luis Alonso Saura

D. Manuel Rodríguez Gómez.

Magistrados.

de conformidad con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española, en nombre de S.M. el Rey, han dictado el siguiente

AUTO DE COMPLEMENTO DE SENTENCIA

SENTENCIA N° 1151/2022

En las presentes actuaciones fue interpuesto escrito de complemento de sentencia por la Letrada Doña , en la representación que legalmente ostenta de Don , siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. Mariano Gascón Valero, deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

ÚNICO. - En las presentes actuaciones se ha dictado sentencia en el Recurso de Suplicación n° 1042/2021 de fecha 29/11/2022, la que ha sido debidamente notificada a las partes.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sala los siguientes

RAZONAMIENTOS JURÍDICOS

ÚNICO. - El artículo 267 de la Ley Orgánica del Poder Judicial impide a los Tribunales variar sus resoluciones pronunciadas después de firmadas, pero sí permite la rectificación de cualquier error material de que adolezcan, pudiéndose rectificar los errores materiales y aritméticos en cualquier momento en que se detecten, así como permite aclarar algún concepto oscuro y el complemento respecto de

pronunciamientos oportunamente deducidos; por lo que, en aplicación de este precepto, en relación con el artículo 215 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, y tras la aclaración interesada, la Sala entiende que el complemento de sentencia solicitado debe ser estimado.

Efectivamente, tanto en la demanda inicial y rectora de las actuaciones como en el Recurso de Suplicación interpuesto contra la sentencia de instancia, se pidió que la antigüedad que procedía a reconocer al trabajador era la de 11/10/2002, coincidente con el inicio del primer contrato de trabajo que aparece en el hecho probado Primero de la sentencia recurrida. En esta, al ser desestimatoria de las pretensiones ejercitadas, no hubo pronunciamiento alguno acerca de la citada antigüedad, como tampoco lo hubo en la sentencia de este Tribunal a pesar de ser, efectivamente, una pretensión oportunamente deducida.

En consecuencia, entendemos que nuestra sentencia de 29/11/2022, dictada en el Recurso de Suplicación 1042/2021 debe ser complementada en los siguientes términos: Se añade un Fundamento de Derecho, que sería el Quinto, el cual debe contener el siguiente razonamiento: Por lo que se refiere a la antigüedad pretendida en la demanda, del relato de hechos probados, ordinal Primero, se desprende con toda claridad que sin interrupción temporal alguna, más allá de la propia que imponía el Ayuntamiento demandado durante el periodo estival y que ya hemos declarado contraria a Derecho, el recurrente a prestado servicios de forma continua o constante, quedando acreditado que no había una temporalidad justificable y que obedeciera a causas temporales reales. El puesto de trabajo del recurrente tenía un carácter estructural y no meramente coyuntural que justificara la contratación temporal tal como reconoció el propio demandado en el año 2015 aunque no en los términos que la Sala resolvió configurando la relación laboral como indefinida no fijo continuo. Todo ello debe llevarnos a fijar como fecha de antigüedad la del 11/10/2002.

En virtud de ello, el Fallo de la sentencia de la Sala queda con la siguiente redacción : " Que con estimación parcial del Recurso de Suplicación formulado por la Letrada Doña , en nombre y representación de Don , contra la Sentencia dictada el día

02/07/2021 por el Juzgado de lo Social nº 6 de Murcia en el proceso 507/2021, debemos revocar y revocamos parcialmente la citada Sentencia, dejándola sin efecto solo en lo referente a la no consideración del recurrente como trabajador indefinido no fijo continuo con las consecuencias accesorias que ello implica y, en consecuencia, con estimación de la demanda rectora de las actuaciones, declaramos que el recurrente tiene la condición de trabajador indefinido no fijo continuo con antigüedad desde el 11/10/2002, condenando al Excelentísimo Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz a estar y pasar por ello ,así como al abono al recurrente de la cantidad total de 18.390,66 euros por los salarios no percibidos durante los meses de julio y agosto de los años 2017, 2018, 2019 y 2020, sin interés por mora alguno; así mismo, se condena al citado demandado al abono a la Tesorería General de la Seguridad Social de las cotizaciones correspondientes a los meses de julio y agosto de los años 2017 a 2020, ambos inclusive”.

Vistos los anteriores preceptos y demás de general aplicación:

PARTE DISPOSITIVA

La Sala acuerda: Que procede el complemento de sentencia solicitado, debiendo añadirse , por un lado, y como Fundamento de Derecho Quinto , el siguiente: “ Por lo que se refiere a la antigüedad pretendida en la demanda, del relato de hechos probados, ordinal Primero, se desprende con toda claridad que sin interrupción temporal alguna, más allá de la propia que imponía el Ayuntamiento demandado durante el periodo estival y que ya hemos declarado contraria a Derecho, el recurrente a prestado servicios de forma continua o constante, quedando acreditado que no había una temporalidad justificable y que obedeciera a causas temporales reales. El puesto de trabajo del recurrente tenía un carácter estructural y no meramente coyuntural que justificara la contratación temporal tal como reconoció el propio demandado en el año 2015 aunque no en los términos que la Sala resolvió configurando la relación laboral como indefinida no fijo continuo. Todo ello debe llevarnos a fijar como fecha de antigüedad la del 11/10/2002”.

Por otro lado, se complementa el Fallo de la sentencia de esta Sala, quedando el mismo con la siguiente redacción : " Que con estimación parcial del Recurso de Suplicación formulado por la Letrada Doña , en nombre y representación de Don , contra la Sentencia dictada el día 02/07/2021 por el Juzgado de lo Social nº 6 de Murcia en el proceso 507/2021, debemos revocar y revocamos parcialmente la citada Sentencia, dejándola sin efecto solo en lo referente a la no consideración del recurrente como trabajador indefinido no fijo continuo con las consecuencias accesorias que ello implica y, en consecuencia, con estimación de la demanda rectora de las actuaciones, declaramos que el recurrente tiene la condición de trabajador indefinido no fijo continuo con antigüedad desde el 11/10/2002, condenando al Excelentísimo Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz a estar y pasar por ello , así como al abono al recurrente de la cantidad total de 18.390,66 euros por los salarios no percibidos durante los meses de julio y agosto de los años 2017, 2018, 2019 y 2020, sin interés por mora alguno; así mismo, se condena al citado demandado al abono a la Tesorería General de la Seguridad Social de las cotizaciones correspondientes a los meses de julio y agosto de los años 2017 a 2020, ambos inclusive".

Notifíquese a las partes mediante copia de la presente con advertencia de que contra la misma no cabe recurso alguno. No obstante, dado que este Auto se integra en la resolución aclarada, el plazo para interponer el recurso que cupiera contra dicha resolución originaria se reinicia a partir del momento en el que a las partes les sea notificado. Si alguna de las partes hubiere ya presentado, preparado o anunciado el pertinente recurso contra la resolución originaria aclarada o corregida, su actuación se reputa válida a todos los efectos, sin perjuicio de que, a la vista de este Auto, pueda completarla en el plazo que con él se abre.

Así por este nuestro Auto, lo pronunciamos, mandamos y firmamos los Ilmos. Sres. Magistrados reseñados al inicio de la presente resolución.

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 perjuicio, cuando proceda.

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