

**JDO. DE LO SOCIAL N. 7
MURCIA**

SENTENCIA: 00175/2021

JUZGADO DE LO SOCIAL 7

MURCIA

PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000515 /2019

DEMANDANTE/S:

DEMANDADO/S: AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ

En MURCIA, a uno de junio de dos mil veintiuno.

El iltmo. Sr. Don JOSE MANUEL BERMEJO MEDINA, Magistrado del Juzgado de lo **Social n°007** de MURCIA, tras haber visto los presentes autos sobre **ORDINARIO** promovidos como demandante por , contra el AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ, asistido de .

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA N° 175 / 2021

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que tuvo entrada en este Juzgado de lo Social demanda interpuesta por el actor en la que después de alegar los hechos y fundamentos de derecho que estimó oportunos,



termina suplicando se dicte en su día sentencia por la que se dé lugar a sus pretensiones.

SEGUNDO.- Que admitida la demanda a trámite se señaló día y hora para la celebración del juicio, el cual tuvo lugar con el resultado que consta en las actuaciones.

TERCERO.- Que en la tramitación de los presentes autos se han seguido las reglas de procedimiento.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El actor ha venido prestando sus servicios como Profesor de Música por cuenta y bajo la dependencia del Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, con centro de trabajo localizado en el Conservatorio de dicho municipio, durante los periodos que siguen: del 13/10/2003 al 30/6/2004 (TC 501); del 6/9/2004 al 30/6/2005 (TC 501) al amparo de un contrato por obra o servicio determinado cuyo objeto era el siguiente: "duración curso escolar 2004-2005 en Conservatorio y EM de Música"; del 1/9/2005 al 16/9/2005 (TC 502); del 26/9/2005 al 30/6/2006 (TC 501); del 4/9/2006 al 30/6/2007 (TC 501); del 4/9/2007 al 30/6/2008 (TC 501); del 1/9/2008 al 30/6/2009 (TC 501); del 1/9/2009 al 30/6/2010 (TC 401); del 1/9/2010 al 30/6/2011 (TC 401), al amparo de un contrato por obra o servicio determinado que tenía por objeto lo que sigue: "duración curso escolar 2010/2011"; del 1/9/2011 al 30/6/2012 (TC 501); del 10/9/2012 al 30/6/2013 (TC 501); del 11/9/2013 al 30/6/2014 (TC 501); del 1/9/2014 al 30/6/2015 (TC 300); del 1/9/2015 al 30/6/2016 (TC 300); del 1/9/2016 al 30/6/2017 (TC 300); del 1/9/2017 al 30/6/2018 (TC 300); del 3/9/2018 al 30/6/2019 (TC 300); del 2/9/2019 al 30/6/2020 (TC 300); desde el 1/9/2020 (TC 300).

SEGUNDO.- Por resolución de la Alcaldía de 30/8/2005 se aprobó la creación de una Bolsa de Trabajo de Profesorado que pudiera atender las vacantes que pudieran producirse en la Escuela Municipal de Música y Conservatorio Profesional de Música de Caravaca de la Cruz. El 16/9/2005 la Alcaldía resolvió aprobar la lista definitiva de aspirantes admitidos para participar en la selección para ser incluidos en la mencionada Bolsa de Trabajo, en la que figuraba el demandante en la Especialidad de Guitarra.



TERCERO.- El 23/1/2015 la Junta de Gobierno Local del ayuntamiento de Caravaca de la Cruz adoptó el siguiente acuerdo:

"VISTO.- El escrito presentado por D^a y D. , Presidenta y Secretario del Comité de Empresa de este Ayuntamiento, en el que solicitan el reconocimiento de la condición de indefinidos no fijos, para el personal de la plantilla laboral del Excmo. Ayuntamiento que cumpla con los requisitos legales, para tal declaración.

VISTO.- El resultado de las negociaciones realizadas en el seno de la Mesa General de Negociación, entre los representantes legales de los empleados públicos y los de este Ayuntamiento.

VISTO.- El informe FAVORABLE emitido por el Sr. Secretario General del Excmo. Ayuntamiento.

CONSIDERANDO.- Lo dispuesto en la normativa aplicable al presente supuesto, contenida en las siguientes normas:

- Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico de la Función Pública.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la Función Pública.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de Abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

CONSIDERANDO.- La jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre la figura del empleado indefinido no fijo, mantenida en múltiples sentencias, y que viene a regular las condiciones que han de darse para el reconocimiento de esta situación jurídica (por todas, STS. De 7-10-1996).

En atención a todo lo anterior, la Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento, por unanimidad,

ACUERDA:



PRIMERO.- Reconocer la condición de personal laboral indefinido no fijo y personal laboral indefinido no fijo discontinuo, a los empleados públicos que se detallan en las relaciones adjuntas, que forman parte inseparable del presente acuerdo.

SEGUNDO.- Dar traslado del presente a los interesados, así como a la Junta de Personal y Comité de Empresa de este Ayuntamiento, a los efectos legales oportunos".

En la relación adjunta al transcrito acuerdo referente al personal laboral indefinido no fijo discontinuo figuraba el actor en la plaza de Profesor de Música.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- De conformidad con el art. 97.2 LRJS debe decirse que los anteriores hechos han sido declarados probados merced a los documentos aportados al proceso.

Postula el demandante en autos que se reconozca el carácter de fijeza de la relación laboral que mantiene con el Ayuntamiento demandado a través de la prestación de servicios en el Conservatorio y Escuela de Música Leandro Martínez Romero de Caravaca de la Cruz, con reconocimiento de antigüedad desde el 13/10/2003, con las consecuencias que haya lugar en derecho, entre ellas el cobro de los salarios correspondientes a los meses de julio y agosto no percibidos que no se encuentren prescritos.

Subsidiariamente pretende que se declare que no ostenta la condición de indefinido discontinuo, y que se reconozca el carácter indefinido continuo de la relación laboral que mantiene con el Ayuntamiento demandado, con las consecuencias que haya lugar en derecho, entre ellas el cobro de los salarios de julio y agosto no prescritos.

En apoyo de tales pretensiones alega, en síntesis, lo que sigue:



1) Fraude de ley en la contratación temporal y en el contrato indefinido no fijo discontinuo. El actor ha encadenado 12 contratos temporales con interrupción, únicamente, en los meses de julio y agosto, en los que pasó de forma improcedente a la situación legal de desempleo, pese a que en el mes de julio continuaba desempeñando tareas en la escuela de música y conservatorio, aunque no se tratase de actividad lectiva propiamente. La modalidad contractual empleada, obra o servicio determinado, no es la adecuada puesto que ha desempeñado tareas que configuraban la actividad principal de la Escuela de Música y Conservatorio, actividad que durante los años de prestación de servicios ha respondido a las mismas necesidades y causas y ha tenido carácter continuado.

2) El actor ha superado la bolsa de trabajo convocada el 30/8/2005 mediante el sistema de concurso oposición para la cobertura de vacantes y necesidades del profesorado en la Escuela de Música y Conservatorio Profesional a partir del curso 2005-2006, proceso selectivo presidido por los principios de igualdad, mérito y capacidad. Reúne por ello los requisitos de titulación y profesionalidad exigidos y ha superado las pruebas y ejercicios planteados por el Ayuntamiento para acceder al puesto de trabajo.

3) La figura del indefinido no fijo, creada jurisprudencialmente, no satisface las cotas de protección que vienen determinadas por la Directiva 1999/70 CE del Consejo, de 28/6/1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP, sobre trabajo de duración determinada.

4) Por lo que hace a la pretensión subsidiaria, la distribución de las enseñanzas en cursos escolares afecta sólo a los alumnos, pero no a la relación laboral de los profesores, que durante el mes de julio están obligados a desarrollar el trabajo propio de un profesor (planificación de curso siguiente, preparación de clases, etc.). El contrato fijo discontinuo no es procedente para la actividad docente, que se repite en fechas ciertas.

5) Discriminación, puesto que hay personal fijo que desempeña las mismas funciones en el Conservatorio y Escuela de Música que el actor, a través de una relación laboral de fijeza, y personal que desarrolla la misma actividad con una relación laboral indefinida, no fija pero no discontinua, sin



que ese trato diferenciado responda a razones objetivas o de desempeño profesional.

En el acto del juicio la parte demandante concretó las cantidades reclamadas en concepto de salarios dejados de percibir durante los meses de julio y agosto. El desglose es el que sigue: año 2017, 3.066'26 € (1.533'13 €/mes); año 2018, 4.183'32 € (2.091'66 €/mes); año 2019, 3.799'86 € (1.899'93 €/mes); año 2020, 4.136'68 € (2.068'34 €/mes). El Ayuntamiento demandado no puso reparos a que la cuantificación de los salarios reclamados se hiciera en la vista oral, y tampoco impugnó los importes, pues la discusión giró en torno a si al accionante asiste o no el derecho que reclama.

SEGUNDO.- La doctrina unificada relativa a la validez en general de la contratación temporal (SSTS 21-9-93, 20-2-97, 21-2-97, 14-3-97, 17-3-98, 30-3-99, 16-4-99, 29-9-99, 15-2-2000, 31-3-2000, 15-11-2000, 18-9-01 y 21-3-2002) puede resumirse así:

A) La validez de cualquiera de las modalidades de contratación temporal causal, por el propio carácter de ésta, exige en términos inexcusables que concurra la causa objetiva específicamente prevista para cada una de ellas. Lo decisivo es, por consiguiente, que concurra tal causa. Pero tal temporalidad no se supone. Antes al contrario, los artículos 8.2 y 15.3 del ET, y 9.1 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, que lo desarrolla, establecen una presunción a favor de la contratación indefinida. De ahí que en el apartado 2.a) de los artículos 2,3 y 4 del R.D., se imponga la obligación, en garantía y certeza de la contratación temporal causal, de que en el contrato se expresen, con toda claridad y precisión, los datos objetivos que justifican la temporalidad: la obra o servicio determinado, las circunstancias de la producción, o el nombre del trabajador sustituido y la razón de la sustitución. Es cierto, no obstante, que la forma escrita y el cumplimiento de los citados requisitos no constituye una exigencia "ad solemnitatem", y la presunción señalada no es "iuris et de iure", sino que permite prueba en contrario, para demostrar la naturaleza temporal del contrato. Mas si la prueba fracasa, el contrato deviene indefinido.

B) Cuando un contrato temporal causal deviene indefinido por defectos esenciales en la contratación, la novación aparente de esta relación laboral ya indefinida, mediante la celebración de un nuevo contrato temporal sin práctica



solución de continuidad, carece de eficacia a tenor del artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores. En tal caso, tampoco rompe la continuidad de esa relación de trabajo la suscripción de un recibo de finiquito -que por otro lado no refleja, normalmente, mas que la liquidación de cantidades adeudadas- cuando la empresa da por extinguido el contrato temporal viciado. Además se entiende que no existe interrupción eficiente cuando la que media entre uno y otro contrato temporal es inferior al tiempo de caducidad, 20 días hábiles, de la acción de despido que podía ejercitarse tras aquella extinción.

C)La fijeza así surgida permanece, aunque se formalicen luego otro u otros contratos temporales, incluso aunque alguno de ellos, en si mismo y al margen de la cadena contractual, pudiera considerase válido. De modo que las sucesivas relaciones laborales temporales que en circunstancias normales no se hubieran intercomunicado, pasan a constituir una única relación laboral indefinida e indisponible, por aplicación de los artículos 3.5 y 15.3 del Estatuto de los Trabajadores. Conviene advertir que el fraude de ley del que habla el último precepto no implica siempre y en toda circunstancia una actitud empresarial estricta y rigurosamente censurable, desde una perspectiva moral, social o legal (dolus malus), sino la mera y simple constancia de que la situación laboral contemplada no implica eventualidad alguna, y sí una prestación de servicios que es clara manifestación del desarrollo normal y habitual de la actividad empresarial.

TERCERO.- La STS de 12/3/2012 (Rec 2152/2011) resume la jurisprudencia sobre el contrato de obra o servicio determinado como sigue:

"(...) en cuanto al contrato para obra o servicio determinados, los requisitos para la validez han sido ya delimitados por esta Sala en la STS/IV 21-enero-2009 (rcud 1627/2008), con doctrina seguida por la STS/IV 14-julio-2009 (rcud 2811/2008), que recordando, entre otras, la STS/IV 10-octubre-2005 (rcud 2775/2004), en la que con cita de la STS/IV 1 I-mayo- 2005 (rcud 4162/2003), se razona que la doctrina es aplicable tanto para las empresas privadas como para las públicas e incluso para las propias Administraciones Públicas, señalando que "son requisitos para la validez del contrato de obra o servicio determinado, que aparece disciplinado en los arts. 15.1.a) ET y 2 Real Decreto 2720/1998 de 18- diciembre que lo desarrolla (BOE 8-1-1999) ... los siguientes: a) que la obra o servicio que constituya su objeto, presente autonomía y sustantividad propia dentro de lo que es la actividad laboral de la empresa; b) que su



ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta; c) que se especifique e identifique en el contrato, con precisión y claridad, la obra o el servicio que constituye su objeto; y c) que en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea normalmente ocupado en la ejecución de aquella o en el cumplimiento de éste y no en tareas distintas.- Esta Sala se ha pronunciado repetidamente sobre la necesidad de que concurren conjuntamente todos requisitos enumerados, para que la contratación temporal por obra o servicio determinado pueda considerarse ajustada a derecho... Corroboran lo dicho, las de 21-9-93 (rec. 129/1993), 26-3-96 (rec. 2634/1995), 20-2-97 (rec. 2580/96), 21-2-97 (rec. 1400/96), 14-3-97 (rec. 1571/1996), 17-3- 98 (rec. 2484/1997), 30-3-99 (rec. 2594/1998), 16-4-99 (rec. 2779/1998), 29-9-99 (rec. 4936/1998), 15-2-00 (rec. 2554/1999), 31-3-00 (rec. 2908/1999), 15-11-00 (rec. 663/2000), 18-9-01 (rec. 4007/2000) y las que en ellas se citan que, aun dictadas en su mayor parte bajo la vigencia de las anteriores normas reglamentarias, contienen doctrina que mantiene su actualidad dada la identidad de regulación, en este punto, de los Reales Decretos 2104/1984, 2546/1994 y 2720/1998.- Todas, ellas ponen de manifiesto ... que esta Sala ha considerado siempre decisivo que quedara acreditada la causa de la temporalidad".

En este tipo de contratación es preciso, por tanto, que se cumplan escrupulosamente las exigencias de forma en lo relativo a la especificación de las circunstancias que legalmente se han previsto como justificadoras de la temporalidad del contrato (SSTs de 21-3-02 y 19-3-02 : esta Sala ha considerado siempre decisivo que quedara acreditada la causa de la temporalidad. De ahí la trascendencia de que se cumpla la previsión del artículo 2.2.a) del R.D. citado, que impone la obligación de identificar en el contrato, con toda claridad y precisión, cual es la obra concreta o el servicio determinado que lo justifican). Y -es que, como advierte la ya citada de 26-3-96, "este requisito es fundamental o esencial pues, si no quedan debidamente identificados la obra o servicio al que el contrato se refiere, no puede hablarse de obra o servicio determinados; mal puede existir una obra o servicio de esta clase, o al menos mal puede saberse cuáles son, si los mismos no se han "determinado" previamente en el contrato concertado entre las partes; y si falta esta concreción o determinación es forzoso deducir el carácter indefinido de la relación laboral correspondiente, por cuanto que, o bien no existe realmente obra o servicio concretos sobre los que opere el contrato, o bien se desconoce cuáles son, con lo que se llega al mismo resultado. En análogo sentido se pronuncian las de 22 de junio de 1990, 26 de septiembre de 1992 y 21 de septiembre de 1993, estas dos últimas ya recaídas en recursos de casación para la unificación de doctrina". Ahora bien,... ni la forma escrita con inclusión de ese dato constituye una exigencia "ad solemnitatem", ni la presunción que establece el artículo 9.1



del R.D. 2720/1998 para los incumplimientos formales es "iuris et de iure". Es destruible pues, por prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal. Mas si la prueba fracasa, el contrato deviene indefinido".

Esta doctrina ha sido reiterada en numerosas ocasiones, así en STS 4-10-07 , 15-7-09 , y 20-10-10 , entre otras, en las que se afirma lo siguiente:

"La validez de cualquiera de las modalidades de contratación temporal causal, por el propio carácter de esta, exige en términos inexcusables, que concurra la causa objetiva específicamente prevista para cada una de ellas. Lo decisivo es, por consiguiente, que concurra tal causa. Pero la temporalidad no se supone. Antes al contrario, los artículos art. 8.2 y 15.3 del ET , y 9.1 del Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre que lo desarrolla, establecen una presunción a favor de la contratación indefinida. De ahí que en el apartado 2.a) de los artículos 2, 3 y 4 del RD citado, se imponga la obligación, en garantía y certeza de la contratación temporal causal, de que en el contrato se expresen, con toda claridad y precisión, los datos objetivos que justifican la temporalidad: la obra o servicio determinado, las circunstancias de la producción, o el nombre del trabajador sustituido y la razón de la sustitución. Es cierto, no obstante, que la forma escrita y el cumplimiento de los citados requisitos no constituye una exigencia "ad solemnitatem", y la presunción señalada no es "iuris et de iure", sino que permite prueba en contrario, para demostrar la naturaleza temporal del contrato. Mas si la prueba fracasa, el contrato deviene indefinido".

La sentencia del TS de 6-3-09 ha precisado en relación con el requisito de la autonomía y sustantividad que "(...) puede existir una contratación para obra o servicio determinado para la misma actividad habitual de la empresa, siempre y cuando las tareas objeto del contrato tengan esa sustantividad y autonomía, es decir, permitan su individualización dentro de la actividad habitual y sean limitadas y acotadas en el tiempo (...) cabe este tipo de contrato aunque se trate de la actividad normal de la empresa, cuando en ésta se individualiza la necesidad temporal no creada arbitrariamente por el empresario, sino que responde a necesidades reales y de duración limitada que son perfectamente individualizables (...) "

Como ha declarado la STS 22-4-02 , entre otras muchas, "(...)conforme establece el artículo 15.1.a) ET el contrato



para obra o servicio determinado se caracteriza porque la actividad a realizar por la empresa consiste en la ejecución de una determinada actividad que necesariamente tiene una duración limitada en el tiempo y responde a necesidades autónomas y no permanentes de la producción, por lo que no cabe el recurso a esta modalidad contractual para ejecutar tareas de carácter permanente y duración indefinida en el tiempo, que han de mantenerse y perdurar por no responder a circunstancias excepcionales que' pudieran conllevar su limitada duración, sino que forman parte del proceso productivo ordinario. Sólo puede acudirse a este tipo de contratos cuando la obra o servicio tenga autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, pero no cuando se trate de la realización habitual y ordinaria de las tareas que constituyen la actividad empresarial (...)" . La obra o servicio debe presentar perfiles que permitan delimitarlo con singularidad dentro de la actividad habitual de la empresa, porque si no es así se confunde con las tareas permanentes y no existe ningún rasgo que justifique la temporalidad (STSJ Madrid 20-10-2003 , 21-5-2012, 10-12-12).

CUARTO.- En el presente caso consta documentalmente acreditado que el actor ha venido prestando sus servicios como profesor de música por cuenta del Ayuntamiento demandado desde el 13/10/2003, durante los periodos que coinciden con los sucesivos cursos escolares. Debe estimarse que desde entonces la relación laboral es indefinida porque no se han aportado la mayoría de los contratos temporales que se dicen suscritos, existiendo, ante la ausencia de forma escrita, una presunción favorable al carácter indefinido del contrato de trabajo (a autos únicamente han sido presentados dos contratos, suscritos el 6/9/2004 y el 1/9/2010).

Según se constata a través de la vida laboral del trabajador, hasta el 1/9/2014 las sucesivas altas en Seguridad Social lo han sido con claves de contrato por obra o servicio determinado (TC 501 Y 401). Aun suponiendo que se concertó entre las partes la referida modalidad contractual para atender los sucesivos cursos escolares en el Conservatorio y en la Escuela de Música, el resultado (relación laboral indefinida desde el 13/10/2003) sería el mismo. Debe insistirse en que la mayoría de tales contratos no han sido aportados, con la consecuencia antes señalada, pero si su objeto hubiese sido descrito como la prestación de servicios como profesor de música durante cada curso escolar, al tratarse de una actividad permanente e indefinida, no puede hablarse de obra o servicio determinado. Se trata de una actividad que se ejerce de forma continuada dentro de los servicios habituales prestados por el Ayuntamiento a través del Conservatorio y de la Escuela de Música.



Por tanto, hay fraude de ley en la contratación temporal que se examina, pues se trata de unas tareas, las propias de la categoría profesional del accionante, de atención a necesidades que se adicionan a las actividades permanentes, pues hay una falta absoluta de individualización y de especificación de su sustantividad y autonomía que es lo que justifica el recurso a la temporalidad. Dicho de otro modo, no hay datos objetivos que justifiquen la temporalidad al desconocerse qué tareas propias de un profesor de música son diferentes de las actividades permanentes que se llevan a cabo en el Conservatorio y Escuela de Música.

QUINTO.- Sentado lo anterior, la pretensión principal articulada en la demanda (reconocimiento de la condición de personal laboral fijo al servicio del Ayuntamiento demandado) no puede merecer favorable acogida por no ser ajustada a Derecho.

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

La figura del personal laboral indefinido es una creación jurisprudencial, que ha adquirido rango normativo en el Estatuto Básico del Empleado Público de 2.007 y que tiene su origen en la doctrina establecida por el Tribunal Supremo en sentencias de 10 y 30 diciembre 1996, 14 marzo y 24 abril 1997 y 20 de enero de 1.998, en las que se 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...CUARTO.- A partir de estas consideraciones hay que examinar la distinción entre el



carácter indefinido del contrato y la fijeza en plantilla.... El carácter indefinido del contrato implica desde una perspectiva temporal que éste no está sometido, directa o indirectamente a un término. Pero esto no supone que el trabajador consolide, sin superar los procedimientos de selección, una condición de fijeza en plantilla que no sería compatible con las normas legales sobre selección de personal fijo en las Administraciones Públicas .", declarando igualmente en la sentencia de 20 de enero de 1.998 que "la contratación en la Administración Pública al margen de un sistema adecuado de ponderación de mérito y capacidad impide equiparar a los demandantes a trabajadores fijos de plantilla, condición ligada a la contratación por el procedimiento reglamentario, sin perjuicio de su contratación, en su caso, como trabajadores vinculados por un contrato de trabajo por tiempo indefinido".

La adquisición de la condición de personal laboral indefinido no fijo deriva del hecho de que han existido ciertas irregularidades en la contratación de la actora, ya que como declara la sentencia del Tribunal Supremo de 14 diciembre 2009 (RJ 2010\375): " el acceso al empleo publico está sometido a los principios de igualdad, mérito y capacidad, como se desprende de los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución y estos principios son aplicables tanto en el marco del acceso a los puestos de funcionarios, como en el que corresponde al empleo laboral estable, como muestra la regulación contenida en la actualidad en el artículo 55.1 del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007, a tenor del cual "todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico", sin que la remisión que el artículo 83 realiza a los convenios colectivos lleve a conclusión contraria, pues lo que se autoriza a éstos es a concretar los procedimientos de selección que garanticen la aplicación 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 dela 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".

Estas disposiciones y la Jurisprudencia citada sitúan a las Administraciones Públicas en una posición especial en materia de contratación laboral, en la medida en que las irregularidades de los contratos temporales, no pueden dar lugar a la adquisición de la fijeza, pues con ello se vulnerarían las normas de derecho necesario sobre la limitación de los puestos de trabajo en régimen laboral y la reserva general a favor de la cobertura 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.

El ordenamiento administrativo consagra unos procedimientos de selección que garantizan la igualdad de los ciudadanos en el acceso a los puestos de trabajo del sector público, como exige el artículo 103.3 de la Constitución Española y que, al



objetivar el reclutamiento a través de la aplicación de criterios de mérito y capacidad, son también una garantía para la eficacia de la actuación de la Administración Pública al servicio de los intereses generales.

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

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

Por lo expuesto, 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, 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).

SEXTO.- 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 el presente caso no se ha acreditado que las funciones del demandante se presten en momento distinto al periodo lectivo, cuya actividad como profesor de música exige la presencia de alumnos, pues sin ellos no realiza función alguna. Tal situación se produce, en esencia, durante el periodo lectivo, es decir, el curso escolar.



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.

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 razonado, procede estimar tan sólo en parte la demanda puesto que al demandante le debe ser reconocida su condición de trabajador indefinido no fijo discontinuo con antigüedad de 13/10/2003, en que principió la prestación de sus servicios para el Ayuntamiento demandado.

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

FALLO

Que **estimando tan sólo en parte** la demanda formulada por **contra el AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ, declaro que el demandante es trabajador indefinido no fijo discontinuo del Ayuntamiento demandado con antigüedad de 13/10/2003.**



.- Notifíquese a las partes con advertencia de que la **SENTENCIA no es firme** y contra la misma cabe recurso de suplicación para ante la **SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MURCIA**, que deberá anunciarse dentro de los **CINCO DIAS** siguientes a esta notificación, bastando, para ello, la mera manifestación de la parte o de su Abogado o representante, al hacerle la notificación, de su propósito de entablar recurso, o por comparecencia o por escrito, también de cualquiera de ellos, ante este Juzgado de lo Social. Siendo requisitos necesarios que, al tiempo de hacer el anuncio, se haga el nombramiento del Letrado que ha de interponerlo y que el **recurrente que no gozare del beneficio de justicia gratuita** presente en la Secretaria del Juzgado de lo Social, también al hacer el anuncio, el documento que acredite haber consignado en cualquier oficina de **BANCO DE SANTANDER**, en la "**Cuenta de Depósitos y Consignaciones num. 3403-0000-(65 para recursos de suplicación, 30 para recursos de reposición y 64 para EJECUCIONES) - (cuatro cifras, correspondiente al número de procedimiento) - (dos últimas cifras correspondiente al año del procedimiento)**", abierta a nombre del Juzgado con **C.I.F. S-28136001**, la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista. Igualmente, y al tiempo de interponer el recurso, el recurrente que no gozare del beneficio de justicia gratuita, deberá hacer entrega en la Secretaria de este Juzgado, de resguardo, independiente o distinto del anterior, acreditativo del depósito de **300 euros**. Si el recurrente fuere el **Organismo condenado**, deberá presentar en la Secretaría del Juzgado, **AL ANUNCIAR SU RECURSO, certificación acreditativa de que comienza el abono de la presentación de pago periódico** y que lo proseguirá puntualmente durante la tramitación del recurso.

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

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: 00039/2023

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 0004499
Equipo/usuario: RCM
Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0001023 /2021

Procedimiento origen: PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000515 /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 veinticuatro de enero de dos mil veintitrés.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, compuesta por los Ilmos. Sres. D. MARIANO GASCÓN VALERO, D. MANUEL RODRÍGUEZ GÓMEZ y D. JOAQUÍN ÁNGEL DE DOMINGO MARTÍNEZ 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 175/2021 del Juzgado de lo Social número 7 de Murcia, de fecha 1 de junio de 2021, dictada en proceso número 515/2019, sobre CONTRATO DE

TRABAJO, y entablado por D.
frente al AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ.

En la resolución del presente recurso de suplicación, actúa como Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. MANUEL RODRÍGUEZ GÓMEZ, quien expresa el criterio de la Sala

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Hechos Probados en la instancia y fallo.

En la sentencia recurrida, se consignaron los siguientes hechos probados:

PRIMERO.- El actor ha venido prestando sus servicios como Profesor de Música por cuenta y bajo la dependencia del Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, con centro de trabajo localizado en el Conservatorio de dicho municipio, durante los periodos que siguen: del 13/10/2003 al 30/6/2004 (TC 501); del 6/9/2004 al 30/6/2005 (TC 501) al amparo de un contrato por obra o servicio determinado cuyo objeto era el siguiente: "duración curso escolar 2004-2005 en Conservatorio y EM de Música"; del 1/9/2005 al 16/9/2005 (TC 502); del 26/9/2005 al 30/6/2006 (TC 501); del 4/9/2006 al 30/6/2007 (TC 501); del 4/9/2007 al 30/6/2008 (TC 501); del 1/9/2008 al 30/6/2009 (TC 501); del 1/9/2009 al 30/6/2010 (TC 401); del 1/9/2010 al 30/6/2011 (TC 401), al amparo de un contrato por obra o servicio determinado que tenía por objeto lo que sigue: "duración curso escolar 2010/2011"; del 1/9/2011 al 30/6/2012 (TC 501); del 10/9/2012 al 30/6/2013 (TC 501); del 11/9/2013 al 30/6/2014 (TC 501); del 1/9/2014 al 30/6/2015 (TC 300); del 1/9/2015 al 30/6/2016 (TC 300); del 1/9/2016 al 30/6/2017 (TC 300); del 1/9/2017 al 30/6/2018 (TC 300); del 3/9/2018 al 30/6/2019 (TC 300); del 2/9/2019 al 30/6/2020 (TC 300); desde el 1/9/2020 (TC 300).

SEGUNDO.- Por resolución de la Alcaldía de 30/8/2005 se aprobó la creación de una Bolsa de Trabajo de Profesorado que pudiera atender las vacantes que pudieran producirse en la Escuela Municipal de Música y Conservatorio Profesional de Música de Caravaca de la Cruz. El 16/9/2005 la Alcaldía

resolvió aprobar la lista definitiva de aspirantes admitidos para participar en la selección para ser incluidos en la mencionada Bolsa de Trabajo, en la que figuraba el demandante en la Especialidad de Guitarra.

TERCERO.- El 23/1/2015 la Junta de Gobierno Local del ayuntamiento de Caravaca de la Cruz adoptó el siguiente acuerdo:

"VISTO.- El escrito presentado por Da y D. , Presidenta y Secretario del Comité de Empresa de este Ayuntamiento, en el que solicitan el reconocimiento de la condición de indefinidos no fijos, para el personal de la plantilla laboral del Excmo. Ayuntamiento que cumpla con los requisitos legales, para tal declaración.

VISTO.- El resultado de las negociaciones realizadas en el seno de la Mesa General de Negociación, entre los representantes legales de los empleados públicos y los de este Ayuntamiento.

VISTO.- El informe FAVORABLE emitido por el Sr. Secretario General del Excmo. Ayuntamiento.

CONSIDERANDO.- Lo dispuesto en la normativa aplicable al presente supuesto, contenida en las siguientes normas:

- Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico de la Función Pública.

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la Función Pública.

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de Abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

CONSIDERANDO.- La jurisprudencia del Tribunal Supremo sobre la figura del empleado indefinido no fijo, mantenida en múltiples sentencias, y que viene a regular las condiciones que han de darse para el reconocimiento de esta situación jurídica (por todas, STS. De 7-10-1996).

En atención a todo lo anterior, la Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento, por unanimidad,

ACUERDA:

PRIMERO.- Reconocer la condición de personal laboral indefinido no fijo y personal laboral indefinido no fijo discontinuo, a los empleados públicos que se detallan en las relaciones adjuntas, que forman parte inseparable del presente acuerdo.

SEGUNDO.- Dar traslado del presente a los interesados, así como a la Junta de Personal y Comité de Empresa de este Ayuntamiento, a los efectos legales oportunos".

En la relación adjunta al transcrito acuerdo referente al personal laboral indefinido no fijo discontinuo figuraba el actor en la plaza de Profesor de Música.

SEGUNDO.- Fallo de la sentencia de instancia.

En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo: "Que **estimando tan sólo en parte** la demanda formulada por contra el AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ, **declaro que el demandante es trabajador indefinido no fijo discontinuo del Ayuntamiento demandado con antigüedad de 13/10/2003."**

TERCERO.- De la interposición del recurso y su impugnación.

Contra dicha sentencia fue interpuesto recurso de suplicación por la parte actora.

CUARTO.- De la impugnación del recurso.

El recurso interpuesto ha sido impugnado por la parte demandada.

QUINTO.- Admisión del recurso y señalamiento de la votación y fallo.

Admitido a trámite el recurso se señaló el día 23 de enero de 2023 para los actos de votación y fallo.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

FUNDAMENTO PRIMERO.- El Juzgado de lo Social, nº7 de Murcia dictó sentencia con fecha 1 de junio de 2021, en proceso, nº515/2019, sobre declaración de fijeza, por la que se estimó parcialmente la demanda formulada por D.

contra el AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ, reconociéndose al demandante la condición de trabajador indefinido no fijo discontinuo del Ayuntamiento demandado con antigüedad de 13/10/2003.

Frente a dicho pronunciamiento se interpone recurso de suplicación por la parte actora; basado, en primer lugar, en la revisión de hechos probados, al amparo del artículo 193, b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social; y, en segundo lugar, en el examen del derecho aplicado, de conformidad con el artículo 193, c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por infracción de normas sustantivas y de la jurisprudencia.

El Ayuntamiento demandado se opone al recurso, habiéndolo impugnado.

FUNDAMENTO SEGUNDO.- En cuanto al primer motivo de recurso se interesa la adición de un hecho probado segundo, anterior al que figura en la resolución impugnada como hecho probado segundo, para que se hiciese constar que el actor participó en un proceso selectivo de 2020 en una bolsa de trabajo para cubrir vacantes y necesidades del profesorado, a cuyo efecto se alega la documentación que se estimó oportuna, tal como consta en el escrito de recurso, ofreciéndose el correspondiente texto alternativo para que se diga que "El Sr. participó en un proceso selectivo consistente en convocatoria de bolsa de trabajo para la cobertura de vacantes y necesidades de profesorado que pudieran producirse en el conservatorio y Escuela de Música Leandro Martínez Romero de Caravaca de la Cruz, en el año 2002, y que se llevó a cabo a través del sistema de concurso oposición, resultando admitido y superando dicho proceso selectivo.

El Sr. Corbalán inicia, pues, su relación de trabajo con el Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz en septiembre del año 2003, tras haber superado dicho concurso oposición y, desde entonces, viene ocupando su puesto de trabajo como profesor de música especialidad de lenguaje musical y guitarra".

Asimismo, se pretende, con apoyo en la documentación alegada, la modificación el hecho probado segundo, que pasaría a ser el tercero, para que se diga que "Por resolución de la Alcaldía de 30/8/2005 se aprobó la creación de una Bolsa de Trabajo de Profesorado para atender las vacantes que pudieran producirse en la Escuela Municipal de Música y Conservatorio Profesional de Música de Caravaca de la Cruz; proceso selectivo que se desarrolla a través del sistema de concurso oposición, contando con dos fases; una de concurso de méritos y otra de oposición en la que se incluyen dos tipos de prueba: Una de interpretación en la que los aspirantes debían interpretar dos obras de diferentes estilos en la especialidad a la que concurrían, y otra consistente en estructurar e impartir una clase partiendo de un tema o partitura, propuesto por el Tribunal, y que obtiene la siguiente publicidad: A través de comunicado de prensa a todos los medios locales y dos diarios de mayor difusión de la Región de Murcia, a la Consejería de Educación y Cultura y a los Conservatorios de la Región de Murcia, así como a través de los tablones de anuncios del Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz y en el del Conservatorio Profesional de Música de Caravaca de la Cruz, y en la página WEB del Conservatorio.

A dicho proceso selectivo concurre el actor, nuevamente, el cual, superándolo, continúa, tras el mismo, desempeñando su puesto de trabajo como profesor de música, en el Conservatorio

y Escuela de Música Leandro Martínez Romero de Caravaca de la Cruz.

Por parte de la Concejalía de Educación del Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz, se emite una misiva, sin fecha, relativa al proceso selectivo desarrollado en el año 2005, en la que se justifica la necesidad del mismo en atención a la falta de profesorado para cubrir la impartición de las enseñanzas que forman parte del catálogo docente del centro, y el agotamiento de la bolsa anterior; se da cuenta de la suficiente publicidad obtenida por la convocatoria y se destaca la calidad musical y el nivel de los candidatos aspirantes."

También se interesa la adición de un hecho probado cuarto para que se haga constar que En el centro Conservatorio y Escuela de Música Leandro Martínez Romero de Caravaca de la Cruz, existen profesores que mantienen la condición de trabajadores fijos de plantilla, los cuales han accedido a su puesto de trabajo a través de un proceso selectivo, consistente exclusivamente, en concurso de méritos, para la provisión de puestos de trabajo como profesores de música", lo que se apoya en la documentación alegada al respecto.

Asimismo, se interesa que el hecho probado tercero sea el hecho probado quinto, lo que se justificaría por las pretendidas revisiones, caso de ser atendidas.

Igualmente, se pretende la adición de un hecho probado sexto, para que se haga constar que "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, sin que conste razón alguna, relacionada con la prestación del servicio, que justifique dicha diferencia en las condiciones de trabajo de los trabajadores", a cuyo efecto se alega la oportuna documentación y se efectúan una serie de conjeturas al respecto.

Y, finalmente, se interesa la adición de un hecho probado séptimo para que se diga que "La retribución mensual del actor durante el año 2017, conforme a las nóminas de abril y mayo de dicho año es de 1.5333,13 Euros netos y 1.977,45 brutos.

Durante el año 2018, la retribución mensual del actor era de 2.091,66 Euros netos, y 2.528,09 Euros brutos, conforme a las nóminas de dicho año.

Durante el año 2019 su retribución mensual era de 1.899,93 Euros netos y 2.547,58 Euros bruto, conforme a las nóminas de dicho año", con apoyo en la documentación que se alega.

Dichas revisiones fácticas no pueden ser aceptadas, ya que la sentencia de instancia recoge los datos fácticos esenciales para la resolución del presente litigio, y ello tanto en hechos probados como en los Fundamentos de Derecho con valor de hecho probado, y así, si bien el actor participó en un proceso selectivo derivado de una bolsa de trabajo, ello lo fue sobre la base de que era para cubrir vacantes y, por tanto, hasta su cobertura, lo que implica una contratación temporal, máxime cuando la vida laboral pone de manifiesto que la contratación fue para obra o servicio determinado, sin perjuicio de que dicha contratación fuese en fraude de ley, como así se reconoce; en cuanto a la resolución de la convocatoria del proceso selectivo, en ningún momento consta que fuese para participar en un proceso de selección para ocupar una plaza de trabajador indefinido fijo o de funcionario, sino que siempre era para atender a las vacantes, o lo que es igual, para acceder a una contratación temporal.

De otro lado, el hecho de que, en el centro de trabajo existiesen otros trabajadores fijos de plantilla, no implica que esta condición la tuviese el trabajador debido a la forma de acceso, mientras la introducción de las retribuciones carece de relevancia, pues no es este el tema objeto de discusión, ni existe oposición al respecto.

En consecuencia, no se evidencia error o equivocación por parte del Magistrado de instancia en la valoración y elección de los medios probatorios, incluidos los alegados por la parte recurrente, que le han llevado a formar su convicción sobre el particular; a lo que ha de unirse que, como esta Sala tiene declarado de manera constante y uniforme, no es posible sustituir el imparcial criterio alcanzado por el Magistrado de instancia, previa valoración conjunta del material probatorio aportado a los autos, conforme a las facultades otorgadas por el artículo 97.2 de la LRJS, por el más subjetivo de parte en legítima defensa de sus intereses, salvo que se aprecie error en su valoración o que la misma sea arbitraria, lo que no sucede en el caso de autos.

Por todo ello, debe desestimarse este primer motivo de recurso.

FUNDAMENTO TERCERO.- Como segundo motivo de recurso, se alega que la sentencia de instancia ha vulnerado 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 ; STJUE de 25 de julio de 2018, ; STJUE de 4 de julio de 2006, caso ; STJUE de 5 de junio de 2018, ; ATJUE 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 y 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; así como se ha infringido 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.

Y, asimismo, se alega la infracción artículo 103.3 de la Constitución Española y del Artículo 55 y 61.7 del RD Legislativo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y la jurisprudencia que lo interpreta. Vulneración del Derecho comunitario y de la obligación de INTERPRETACIÓN CONFORME consagrada en la STJUE de 11 de febrero de 2021, STJUE de 19 de marzo de 2020 y STJUE de 3 de junio de 2021.

Todo ello por entender que debe reconocerse al demandante la condición de trabajador indefinido fijo, al haber participado en un proceso de selección, y ello con carácter continuo, y no discontinuo, como mantiene la sentencia de instancia.

A tal efecto, y sobre la consideración de que, en tales supuestos, el trabajador tiene la condición de indefinido no fijo, esta Sala ya dijo en su sentencia de 10 de mayo de 2022 (nº488/2022, rec.812/2021) debe remitirse a la sentencia que dictó el 13/07/2021, Recurso 120/2021, pues aunque esta resolución se refiere a un contrato de interinidad, como sucede respecto de uno de los demandantes, también lo es para el caso de un contrato de larga duración por obra o servicio determinado, entendemos que nuestra doctrina es de aplicación al caso que ahora examinamos. La sentencia citada contiene los siguientes pronunciamientos:

"Para determinar si las denuncias normativas que formula el recurrente pueden ser aceptadas o no por la Sala, conviene

recordar los cuatro pilares argumentales de la Sentencia de Instancia por la que se desestimó la demanda:

1º) La Jurisprudencia afirma que las Administraciones Públicas pueden utilizar la contratación temporal tanto en los casos de sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, como la cobertura provisional de vacantes hasta que se cubran de forma definitiva las plazas por sus titulares a través de los procedimientos establecidos al efecto.

2º) No concurre abuso en la contratación puesto que la relación no se transforma en indefinida por haberse superado el plazo máximo previsto en las normas para la duración del contrato.

3º) Aunque se considerara que ha existido fraude de ley o abuso en el contrato de interinidad de autos, no podría accederse a la condición de trabajadora fija pues para evitar tal distorsión se creó jurisprudencialmente la figura del **indefinido no fijo**.

4º) Teniendo en cuenta la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19/04/2016, asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15, resulta que el Acuerdo Marco no establece en qué condiciones se puede hacer uso de los contratos de duración determinada.

En vista de todo ello, de los argumentos del Recurso y de su impugnación, el criterio del Magistrado de Instancia debe ser confirmado en los siguientes aspectos:

A) La posibilidad de que la Administración Pública acuda a la contratación temporal es indiscutible en los términos que ya apuntó la Sentencia recurrida.

B) A pesar de que en el Recurso se diga que el tiempo de prestación de servicios supera el plazo de tres años al que se refiere el artículo 70.1 del Estatuto Básico del Empleado Público, se razona con acierto por el Juzgador las razones por las que la mera superación del citado plazo no puede, por si misma, transformar el contrato en indefinido. Tal plazo de tres años se refiere a la ejecución de la oferta de empleo público.

C) Aunque se considerara que en el contrato de interinidad que la actora suscribió, hubiera mediado fraude de ley o abuso en la contratación, en ningún caso la relación de interinidad se convertiría en la relación indefinida sino indefinida no fija. Efectivamente, esta Sala, en Sentencia de 25/04/2016, Recurso 958/2015, ya dijo que "La censura jurídica que se formula no puede prosperar, no solo por ser reiterada la jurisprudencia del TS) que viene a reconocer la condición de trabajador **indefinido no fijo** de las administraciones públicas

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

En consecuencia, 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 el Recurso y también en la impugnación de este, así como la Sentencia del mismo Tribunal citada por el Excelentísimo Ayuntamiento de Murcia de fecha 22/01/2020.

Por lo que se refiere a la Sentencia TJUE de 19/03/2020, la Sala entiende que los pronunciamientos más relevantes teniendo en cuenta los términos en los que se ha planteado el litigio son los siguientes en cuanto a la primera cuestión prejudicial C-103/18 :

"56

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

57

En principio, la cláusula 5, apartado 2, letra a), del Acuerdo Marco atribuye a los Estados miembros o a los interlocutores sociales la facultad de determinar en qué

condiciones los contratos de trabajo o las relaciones laborales de duración determinada se considerarán «sucesivos» (véanse, en este sentido, las sentencias de 4 de julio de 2006, 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, , 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 otros, 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 , interpretado a la luz del considerando 17 de esta (véase, en este sentido, la sentencia de 4 de julio de 2006, y otros, C212/04 , EU:C:2006:443 , apartado 68).

60

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

61

Pues bien, como señaló, en esencia, la Abogada General en el punto 44 de sus conclusiones, considerar que no existen

sucesivas relaciones laborales de duración determinada, en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, por la única razón de que el empleado afectado, aun cuando haya sido objeto de varios nombramientos, ha ocupado de manera ininterrumpida el mismo puesto de trabajo durante varios años y ha ejercido, de manera constante y continuada, las mismas funciones, mientras que el mantenimiento de modo permanente de dicho trabajador en una plaza vacante sobre la base de una relación de servicio de duración determinada se debe al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar en el plazo previsto un proceso selectivo al objeto de cubrir definitivamente esa plaza vacante y, por ello, su relación de servicio ha sido renovada implícitamente de año en año, puede comprometer el objeto, la finalidad y el efecto útil del mencionado Acuerdo.

62

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

63

Además, esta misma definición restrictiva podría tener por efecto no solo excluir, en la práctica, un gran número de relaciones laborales de duración determinada de la protección de los trabajadores perseguida por la Directiva 1999/70 y el Acuerdo Marco, vaciando de gran parte de su contenido el objetivo perseguido por estos, sino también permitir la utilización abusiva de tales relaciones por parte de los empresarios para satisfacer necesidades permanentes y estables en materia de personal.

64

Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial planteada en el asunto C103/18 que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que los Estados miembros o los interlocutores sociales no pueden excluir del concepto de «sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada», a efectos de dicha disposición, una situación en la que un empleado público nombrado sobre la base de una relación de servicio de duración determinada, a saber, hasta que la plaza vacante para la que ha sido nombrado sea provista de forma definitiva, ha ocupado, en el marco de varios nombramientos, el mismo puesto de trabajo de modo ininterrumpido durante varios años y ha desempeñado de forma constante y continuada las mismas funciones, cuando el

mantenimiento de modo permanente de dicho empleado público en esa plaza vacante se debe al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar en el plazo previsto un proceso selectivo al objeto de proveer definitivamente la mencionada plaza vacante y su relación de servicio haya sido prorrogada implícitamente de año en año por este motivo".

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

"83

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

84

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

85

De ese modo, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco asigna a los Estados miembros un objetivo general, consistente en la prevención de tales abusos, dejándoles sin embargo la elección de los medios para alcanzarlo, siempre que no pongan en peligro el objetivo o el efecto útil del Acuerdo Marco (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De ,

C619/17 , EU:C:2018:936 , apartado 86 y jurisprudencia citada).

86

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

87

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

88

Cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, es indispensable poder aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión. En efecto, según los propios términos del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70 , los Estados miembros deben «[adoptar] todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por [dicha] Directiva» (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De , C619/17 , EU:C:2018:936 , apartado 88 y jurisprudencia citada).

89

Además, es necesario recordar que no corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre la interpretación del Derecho interno, ya que esta tarea incumbe a los tribunales nacionales competentes, que deben determinar si lo dispuesto en la normativa nacional aplicable cumple las exigencias

establecidas en la cláusula 5 del Acuerdo Marco (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De , C619/17 , EU:C:2018:936 , apartado 89 y jurisprudencia citada) ".

Por lo que se refiere a la Sentencia de 22/01/2020 del TJUE C-177/18 , el TJUE establece que los trabajadores interinos nombrados para una vacante hasta que la cubra un funcionario de carrera no tendrán derecho a indemnización. Se avala así la normativa española, que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores empleados mediante nombramientos de duración determinada efectuados para cubrir una plaza vacante hasta que se provea con un funcionario de carrera al vencer el término por el que se hayan realizado. La ley controvertida sí concede una indemnización a los trabajadores que prestan servicios como personal laboral fijo debido a la extinción de su contrato de trabajo por concurrir una causa objetiva .

De esta Sentencia también hay que destacar los siguientes pronunciamientos:

"70

A este respecto, según reiterada jurisprudencia, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco solo se aplica en el supuesto de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada (sentencias de 22 de noviembre de 2005, , C144/04 , EU:C:2005:709 , apartados 41 y 42, y de 26 de enero de 2012, , C586/10 , EU:C:2012:39 , apartado 45, y auto de 12 de junio de 2019, , y otros, C367/18 , no publicado, EU:C:2019:487 , apartado 55).

71

Se desprende de la cláusula 5, apartado 2, letra a), del Acuerdo Marco que corresponde a los Estados miembros determinar en qué condiciones los contratos o relaciones laborales de duración determinada se consideran «sucesivos» (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C619/17 , EU:C:2018:936 , apartado 79, y auto de 12 de junio de 2019, , y otros, C367/18 , no publicado, EU:C:2019:487 , apartado 56).

72

En el caso de autos, el juzgado remitente no proporciona ningún indicio que permita considerar que la Sra. haya trabajado para el Ayuntamiento de Madrid en el marco de varias relaciones de servicio o que, en virtud del Derecho español, deba considerarse que la situación controvertida en el litigio principal se caracteriza por la existencia de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada.

73

Antes al contrario, ese juzgado afirma que la interesada ha ocupado la misma plaza de forma constante y continuada. Además, de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia se desprende que la relación de servicio entre las partes del litigio principal es la primera y única relación de servicio establecida entre ellas.

74

En estas circunstancias, resulta patente que el problema planteado en el marco de la tercera cuestión prejudicial es de naturaleza hipotética. Por consiguiente, debe considerarse que esta cuestión prejudicial es inadmisibile".

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

Ya se dijo en esta última que no existía fraude de Ley y que, aunque se entendiera lo contrario, nunca se podría atender la pretensión de la trabajadora recurrente de que la relación se declara fija con el abono de los daños y perjuicios que le ha provocado la temporalidad.

En efecto , este Tribunal debe ratificar el criterio del Juzgador de instancia pues, tal como se adelantó, reiterada Jurisprudencia ya ha establecido que en el ordenamiento Jurídico español, el fraude o el abuso en la contratación temporal dará lugar a que judicialmente sea reconocida la condición de trabajador **indefinido no fijo** , sin que en consecuencia, sea posible la adquisición de un estatuto funcional o la condición de trabajador indefino, 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) 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 las Sentencias del TJUE citadas cuando remiten 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 un único contrato de interinidad formalizado en el año 2016 para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva, y que

se mantenía en vigor en el momento de la celebración del Juicio en el Juzgado de lo Social (Hecho Probado Segundo), no puede dar lugar al reconocimiento de la condición de personal laboral indefinido del Excelentísimo Ayuntamiento de Murcia.

Este criterio encuentra amparo en la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 09/06/2020, Recurso 4845/2018 , dictada en Unificación de Doctrina, en la que se establece lo siguiente:

"A) Debemos recalcar que no nos hallamos aquí en un caso de duración injustificadamente larga del contrato en los términos que podrían deducirse de la dicción de la STJUE de 5 junio 2018, , C-677/16 . Ya hemos declarado al respecto que ello supone la conversión en indefinidas de las relaciones laborales que carecen de soporte legal a la vista de las circunstancias concurrentes en cada supuesto.

En el asunto que ahora resolvemos la STSJ recurrida se basa exclusivamente en el dato cronológico de los tres años transcurridos desde la contratación; la propia demandante deja constancia de que no considera que su incorporación en régimen de interinidad estuviera viciada, sino que ello se produce por el transcurso del tiempo.

Que durante la etapa de severa recesión económica (inmediatamente posterior a 2008), con normas impidiendo la convocatoria de plazas a fin de cumplir con las exigencias comunitarias de la estabilidad presupuestaria, no se activara durante tres años la convocatoria de una plaza de empleo público, dista de ser algo injustificado; desde luego, tampoco puede considerarse que ello comporte una duración "inusualmente larga", en cualquiera de las acepciones de la locución.

B) Tampoco estamos ante un supuesto de sucesivas contrataciones, que pueda activar la aplicación de la doctrina formulada por la STJUE de 19 de marzo de 2020 (C-103/18 y C-429/18).

En nuestro caso únicamente aparece un contrato de interinidad por vacante, en el que se identifica correctamente la plaza desempeñada, y sin que concurra una prestación de servicios distintos a los propios de tal situación. Que se trate de necesidades permanentes en modo alguno comporta fraude, como algún pasaje de la sentencia recurrida parece sostener, sino todo lo contrario.

C) Como hemos venido exponiendo, aquí se ha discutido si el mero transcurso de tres años convierte un contrato de interinidad por vacante en otro de duración indefinida, aunque sin fijeza. La sentencia recurrida responde afirmativa e incondicionadamente. No aparece en ella dato adicional alguno

del que pudiéramos concluir que ha existido un abuso en la contratación temporal, un fraude, en suma, una conducta contraria al ordenamiento.

Sin embargo, tanto nuestra STS 536/2019 de 4 de julio (rcud. 2357/2019; Pleno) cuanto las específicamente dictadas al hilo de asuntos procedentes de la Sala de Granada , y con igual sentencia de contraste que en el presente caso, aluden a las normas sobre congelación de convocatorias que despliegan sus efectos, precisamente, a partir del año en que fracasa el concurso de promoción convocado. Las convocatorias para cubrir las ofertas de empleo quedaron paralizadas por la grave crisis económica que sufrió España en esa época y que dio lugar a numerosas disposiciones que limitaron el gasto público, especialmente -por lo que a los presentes efectos interesa- el RDL 20/2011, de 30 de diciembre) , de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público; la Ley 22/2013, de Presupuestos Generales del Estado , para el año 2014 y la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado) para el año 2015, que tuvieron incidencia directa en el gasto de personal y ofertas de empleo público, por cuanto prohibieron la incorporación de personal nuevo y las convocatorias de procesos selectivos para cubrir plazas vacantes, aunque fuese de puestos ocupados interinamente y en proceso de consolidación de empleo (artículos 3 RDL 20/2011) y 21 de las Leyes 22/2013 y 36/2014)".

En la sentencia de 06/07/2021, Recurso 155/2021, también dijimos lo siguiente: " 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 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 Legislación citada

CE art. 14 y 23 de la CE Legislación citada CE art. 23 (EDL 1978/3879)), 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 proscribe 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".

Ello supone que, como ya dijimos en sentencia de 14 de octubre de 2020, que "la Sala considera que el motivo es inviable, 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. Item 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 Legislación citada CE art. 14 y 23 de la CE Legislación citada CE art. 23.

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 Legislación citada CE art. 23 , 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 proscribe 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."

Y es que el demandante accedió a su puesto de trabajo en virtud de una contratación y selección derivada una bolsa de trabajo para cubrir o atender vacantes, o sea, para una contratación temporal, máxime cuando a la vista de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 03/06/2021, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en sentencia de 28/06/2021, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, ha llevado a cabo la rectificación de su anterior Doctrina considerando trabajadores indefinidos no fijos a los interinos por vacante que supera los tres años de duración por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato. En el mismo sentido la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 03/12/2021, Recurso 818/2020.

Las sentencias que se acaban de citar son de aplicación al supuesto de autos. Recordemos que en el apartado 39 de la sentencia del TJUE de 03/06/2021 se equipara la existencia de un contrato de interinidad de larga duración a la celebración de sucesivos contratos temporales en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco. Por ello, conforme al apartado 73 de la citada sentencia del TJUE " *la asimilación de dicho personal (que presta servicios para las Administraciones Públicas), con relación de servicio de duración determinada , a los trabajadores indefinidos no fijos, podría ser una medida apta para sancionar la utilización abusiva de los contratos de duración determinada y eliminar las consecuencias de la infracción de lo dispuesto en el Acuerdo Marco (sentencia de 14/11/20126, y , C-184/15 Y C-197/15 , E.U.: C: 2016:680, " apartado 53) "*.

Por todo ello, esta Sala, aplicando la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, entiende que no existe ninguna de las infracciones jurídicas y jurisprudenciales citadas, teniendo reconocido el trabajador de forma ajustada a la normativa de la Unión Europea la condición de indefinido no fijo, y con aceptación de los argumentos del Magistrado de instancia.

FUNDAMENTO CUARTO.- De otro lado, y en lo que se refiere a la consideración de si la relación indefinida, no fija, debe ser continua o discontinua, la Sala estima que la misma debe tener carácter continuo, ya que a la vista de los argumentos de las partes, se entiende que 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), en un supuesto de una trabajadora en centro de enseñanza, 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, y, además, no se puede considerar trabajador discontinuo al que realiza su actividad en fechas ciertas (siempre dentro del curso escolar) y, por tanto, dentro del volumen normal de la actividad docente.

Al respecto, y en particular en el caso del personal docente la doctrina del tribunal Supremo ha venido estableciendo que las tareas que realiza una profesora en un colegio constituyen, en principio, la actividad natural y ordinaria y no es posible calificarlas de autónomas y diferenciadas de las cotidianas, normales y permanentes del centro. Por otra parte, tampoco es acertado decir que la actividad docente de la demandante sea de duración incierta, ni tampoco limitada en el tiempo. La división de la docencia en cursos escolares afecta a los alumnos y a su relación académica con el centro, pero no al vínculo laboral de la actora, que año tras año tendrán similares cometidos que realizar como profesora, materializando así el único objetivo.

Y así, la referida sentencia deja constancia de que, en sentido indicado, ya se pronunció esta Sala en unificación de doctrina en sentencia de 26 de octubre de 1999 (recurso 818/99), aunque en supuesto de profesora que prestaba sus servicios en centro de enseñanza privada, que había suscrito un primitivo contrato para obra o servicio determinado durante la temporada escolar, y así durante varios años, y se establecía que "Poniendo en relación las exigencias legales descritas con la actividad que la trabajadora desarrollaba en el Colegio " " como profesora ordinaria o de materias obligatorias y comunes, pues no consta especialidad alguna de su puesto de trabajo, se ha de extraer la conclusión de que en modo alguno se puede atribuir a esas funciones una sustantividad o autonomía dentro de la actividad de la empresa. Las tareas que realiza una profesora en un colegio constituyen, en principio, la actividad natural y ordinaria y no es posible calificarlas de autónomas y diferenciadas de las

cotidianas, normales y permanentes del centro. Por otra parte, tampoco es acertado decir que la actividad docente de la demandante sea de duración incierta, ni tampoco limitada en el tiempo. La división de la docencia en cursos escolares afecta a los alumnos y a su relación académica con el centro, pero no al vínculo laboral de la actora, que año tras año tendrán similares cometidos que realizar como profesora, materializando así el único objetivo de la empresa que se dedica a la enseñanza.

De lo dicho se desprende que ninguno de los requisitos que esta modalidad contractual causal exige se dan en el supuesto examinado, por lo que la pretendida limitación de la actividad en el tiempo carece de justificación; en consecuencia, han de entenderse realizados en fraude de ley los contratos suscritos por la empresa con la demandante (artículo 6.4 del Código Civil), al perseguir un resultado de temporalidad prohibido por el ordenamiento jurídico, con el efecto de entenderse celebrados por tiempo indefinido (artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores), y a ello se une, como refiere la mencionada sentencia, que como los contratos se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de la actividad, no se pueden calificar de fijos-discontinuos y, como el demandante presta sus servicios no solo en fechas ciertas, sino durante, al menos 10 meses dentro de cada año natural, por lo que la actividad laboral es de forma ininterrumpida salvo el paréntesis que se corresponde con las vacaciones en el centro y, con jornada de trabajo no inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable, lo que supondría que tampoco se trataría de una relación a tiempo parcial, por tanto, se ha de concluir, que al no tratarse de contratos de trabajo de carácter de fijos discontinuos y, que tampoco es de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado a tiempo indefinido, nos hallamos ante una relación indefinida ordinaria.

En consecuencia, en el caso de la actora, sí se reúnen las características del trabajador indefinido no fijo pero continuo pues, se reconoce por la empresa la condición de indefinido no fijo discontinuo y en ello ampara la negativa a abonar los meses de la época estival, ya desde el inicio de la relación laboral se prestan servicios sin interrupción alguna, salvo las vacaciones escolares, por lo que al no poder ser considerado trabajador fijo discontinuo (actual artículo 16.1º del Estatuto de los Trabajadores) ni un trabajador a tiempo parcial, es por lo que el carácter indefinido no fijo discontinuo no protege de forma adecuada el estatuto profesional del accionante, por lo que debe ser reconocida su condición de trabajador indefinido continuo no fijo, pues no se trata de una actividad productiva estacional o de temporada

de la empresa, sino una actividad natural u ordinaria, y normal y permanente del centro de trabajo.

Por todo ello, debe estimarse el recurso de suplicación planteado, revocándose la sentencia recurrida en el pronunciamiento referido, reconociéndose que la relación del actor es la propia de indefinida no fija, pero continua u ordinaria, con abono de las retribuciones correspondientes a los meses de julio y agosto, que no se encontrasen prescritas a la fecha de la reclamación.

F A L L O

En atención a todo lo expuesto, la Sala de lo Social de este Tribunal, por la autoridad que le confiere la Constitución, ha decidido:

Estimar en parte el recurso de suplicación interpuesto por D. frente a la sentencia, nº175/2021, dictada en 1 de junio de 2021, por el Juzgado de lo Social, nº7 de Murcia, en proceso, nº515/2019, sobre reclamación de fijeza, seguido a instancia de D.

, contra el AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ; revocándose la sentencia recurrida en el pronunciamiento relativo a la discontinuidad de la relación laboral, reconociéndose que la relación del actor es la propia de indefinido no fijo, pero continua u ordinaria, con abono de las retribuciones correspondientes a los meses de julio y agosto, que no se encontrasen prescritas a la fecha de la reclamación.

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: 3104-0000-66-1023-21.

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: 3104-0000-66-1023-21.

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

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

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

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

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

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

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

T . S . J . MURCIA SALA SOCIAL MURCIA

UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO

NOTIFICADO 24/02/2023

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

Equipo/usuario: RCM

NIG: 30030 44 4 2019 0004499
Modelo: N24900

TIPO Y N° DE RECURSO: RSU RECURSO SUPPLICACION 0001023 /2021
JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000515 /2019 JDO. DE
LO SOCIAL n° 007 de MURCIA

Recurrente/s: FRANCISCO CORBALAN HERNANDEZ
Abogado/a: RAQUEL LOPEZ ABELLAN
Procurador/a:
Graduado/a Social:

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

En MURCIA, a veinte de febrero de dos mil veintitrés.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de
la Comunidad Autónoma de Murcia, formada por los

ILMOS. SRES.

D. MARIANO GASCÓN VALERO

Presidente.

D. MANUEL RODRÍGUEZ GÓMEZ

D. RAMÓN ÁLVAREZ LAITA

Magistrados.

de conformidad con lo prevenido en el artículo 117.1 de la
Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY ha dictado el siguiente

AUTO DE ACLARACION
SENTENCIA NUM. 39/2023

En las presentes actuaciones se presentó escrito de complemento de sentencia por la Letrada D^a Raquel López Abellán, en representación de D. Francisco Corbalán Hernández, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. Manuel Rodríguez Gómez, deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En las presentes actuaciones se ha dictado sentencia número 39/2023, de fecha 24 de enero de 2023, la que ha sido debidamente notificada a las partes.

SEGUNDO.- En la referida sentencia consta el siguiente fallo: "Estimar en parte el recurso de suplicación interpuesto por D. FRANCISCO CORBALAN HERNANDEZ frente a la sentencia, nº175/2021, dictada en 1 de junio de 2021, por el Juzgado de lo Social, nº7 de Murcia, en proceso, nº515/2019, sobre reclamación de fijeza, seguido a instancia de D. FRANCISCO CORBALAN HERNANDEZ, contra el AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ; revocándose la sentencia recurrida en el pronunciamiento relativo a la discontinuidad de la relación laboral, reconociéndose que la relación del actor es la propia de indefinido no fijo, pero continua u ordinaria, con abono de las retribuciones correspondientes a los meses de julio y agosto, que no se encontrasen prescritas a la fecha de la reclamación".

TERCERO: Por la parte actora y recurrida se presentó escrito de complemento de sentencia, en solicitud de que se hiciese constar que la parte dispositiva de la sentencia dictada incurre en una omisión, al no fijar la antigüedad del trabajador que había sido objeto de la petición esgrimida tanto en la demanda rectora del procedimiento de instancia, como a través del recurso de suplicación, y se

interesa, por medio del presente, el COMPLEMENTO de la sentencia dictada, a los efectos de que en el mismo se consigne la antigüedad del trabajador, que fue un hecho controvertido (dada la concatenación de relaciones de trabajo de carácter temporal del actor).

De dicha aclaración se dio traslado a la parte contraria, que no hizo alegaciones.

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; por lo que, en aplicación de este precepto, y, tras la petición interesada, se debe dejar constancia de que en realidad lo que se solicita no es un complemento de sentencia, sino una simple aclaración del fallo de la sentencia de la Sala, máxime cuando el fallo de la sentencia el Juzgado de instancia dispone que "Que estimando tan sólo en parte la demanda formulada por FRANCISCO CORBALAN HERNANDEZ contra el AYUNTAMIENTO DE CARAVACA DE LA CRUZ, declaro que el demandante es trabajador indefinido no fijo discontinuo del Ayuntamiento demandado con antigüedad de 13/10/2003", y esta antigüedad, si bien no se recoge expresamente en el fallo de la sentencia de esta Sala, sí que se mantiene la ya fijada en el pronunciamiento de instancia, pues en el mismo se dispone "revocándose la sentencia recurrida en el pronunciamiento relativo a la discontinuidad de la relación laboral, reconociéndose que la relación del actor es la propia de indefinido no fijo, pero continua u ordinaria, con abono de las retribuciones correspondientes a los meses de julio y agosto, que no se encontrasen prescritas a la fecha de la reclamación", lo cual supone que solamente se revoca la sentencia de instancia en pronunciamiento sobre discontinuidad, que ahora es de continuidad, manteniéndose el resto, o sea, que se mantiene la antigüedad reconocida por el

Juzgado; no obstante, se aclara tal extremo por este Auto para que tenga el pronunciamiento mayor claridad.

Vistos los anteriores preceptos y demás de general aplicación:

LA SALA ACUERDA

Que procede la aclarar el fallo de la sentencia de esta Sala número 39/2023, de fecha 24 de enero de 2023, dictada en proceso, nº1023/2021, en el sentido de incluir que la antigüedad del trabajador es de 13 de octubre de 2003.

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.

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.