

08 MAR 2021

JUZGADO DE LO SOCIAL N° 11 DE BILBAO BILBOKO LAN-ARLOKO 11 ZENBAKIKO EPAITEGIA

BARROETA ALDAMAR, 10-7ª PLANTA- CP/PK: 48001

TEL.: 944016739 FAX: 944016970

Correo electrónico/ Helbide elektronikoa: social11.bilbao@justizia.eus /lan-ar1oa11.bilbo@justizla.eus

NIG PV/IZO EAE:48.04.4-20/002012

NIG CGPJ /IZO BJKN :48020.44.4-2020/0002012

Otros 1 Bestelakoak 181/2020-

SOBRE 1 GAIA: RECONOCIMIENTO DE DERECHO

DEMANDANTE 1 DEMANDATZAILEA: [REDACTED]

ADO/A/ DEMANDATUA: UNIVERSIDAD DEL PAIS VASCO- EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEA UPV-EHU

SENTENCIA N.º 134/2021

En la localidad de Bilbao, a cuatro de Marzo del año dos mil veintiuno.

Vistos por rú, D. Juan Carlos Mediavilla Guerra, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social n°

11 de Bilbao y su Partido Judicial los presentes autos de Procedimiento Ordinario por Reconocimiento de Derecho seguidos bajo el número 181 del año 2020, incoados en virtud de demanda interpuesta por

[REDACTED] con [REDACTED] tra la U [REDACTED] Universidad del País Vasco y atendiendo a los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- El presente procedimiento se incoó en fecha 28 de Febrero de 2020 en virtud de demanda interpuesta por [REDACTED] contra la Universidad del País Vasco, habiéndose convocado a las partes, a juicio.

Segundo.- En el acto del juicio, el demandante, representado por Letrado, se ratificó en su demanda, proponiendo, como medio de prueba, la documental que aportó en el acto, que fue admitida; y la demandada, también representada y asistida por Letrada, se opuso a la demanda alegando que no procedía lo solicitado pues la contratación temporal del demandante era totalmente ajustada a Derecho, para un único puesto de trabajo, el L-292, creado por Acuerdo del Consejo Rector de 21 de Julio de 2005, con dotación 19, Código 011 y nivel retributivo 22, en el Campus de Bizkaia, ocupado en virtud de un contrato de interinidad por el demandante desde el 1 de Septiembre de 2005, no existiendo la categoría profesional de Analista G1 y

siendo aquél puesto de Analista de Centros, siendo el demandante Técnico Analista TICs, puesto que se modifica al modificarse la RPT según se publica en el BOPV de 3 de Enero de 2011, pasando a ser su Código 012 y su nivel retributivo 23, convocándose la cobertura de dicha plaza el 19 de Junio de 2001, convocatoria que se aplaza al 1 de Septiembre de dicho año durante la negociación de las Bolsas que culmina en el Acuerdo de 13 de Junio de 2002, siendo introducido directamente en la Bolsa el demandante por el apartado S• en virtud de Acuerdo de Comisión de Planificación de 16 de Mayo de 2003, pero siempre en virtud de una relación temporal, no cumpliéndose, con esa prueba, lo dispuesto en el Real Decreto 896/91 y atentando lo ahora solicitado contra el artículo 9 y 103 de la Constitución Española, convocándose el 4 de Enero de 2011 proceso para provisión de dicho puesto, proceso al que se presentan varios candidatos aprobando uno de ellos que no opta por dicha plaza sino por otra y ofertándose el 14 de Julio de 2011 a promoción, proceso que sólo aprueba un candidato que también opta por otra plaza ante lo que el 22 de Febrero de 2012 la plaza vuelve a quedar libre, fecha en que no se pueden hacer convocatorias públicas de empleo hasta la de 2016, publicada en el BOPV de 27 de Agosto de 2016 en que se incorporan 18 plazas de esa categoría, proceso selectivo que se unió al de 2017, publicándose el 22 de Noviembre de 2018 las Bases Generales y Específicas del Grupo I, habiendo concurrido a ella el demandante que ha superado la fase de oposición, habiéndose convocado un proceso de consolidación para dicha plaza, junto a otras 10 de la misma categoría, según publicación en el BOPV de 24 de Diciembre de 2019, proponiendo, como medio de prueba, la Documental que aportó en el acto que también se admitió y practicó tras cuya práctica la parte demandante interesó la estimación de su demanda y la demandada su desestimación.

Tercero.- En la tramitación del presente juicio se han observado las prescripciones y solemnidades legales.

HECHOS PROBADOS

Primero.- [REDACTED] que viene prestando servicios para la Universidad del País Vasco con la categoría profesional de "Técnico Especialista en Sistemas Multimedia" desde el 24 de Septiembre de 2001 en virtud de un contrato temporal como "colaborador en Proyecto de Investigación" que se extendió desde dicha fecha hasta el 14 de Octubre de 2002, otro desde el 6 de Junio al 2 de Noviembre de 2003 también como

"colaborador en Proyecto de Investigación" y otro desde el día 3 de Noviembre de 2003, que se ha ido prorrogando hasta la actualidad, también temporal "para cubrir temporalmente una vacante" como "Analista TICs" en el Centro de Trabajo ubicado en el Campus de Bizkaia, ocupando siempre desde el 3 de Noviembre de 2003 la plaza L292, por acumulación de tareas hasta que el 1 de Septiembre de 2005 se le renovó el contrato por "cobertura temporal de una **vacante**".

Segundo.- La plaza L292 que inicialmente se definía en la RPT como dotación 19, Código O11, nivel retributivo 22, pasó, tras la modificación de dicha RPT el 13 de Enero de 2011 a tener el mismo número y dotación pero un Código 012 y un nivel retributivo 23.

Tercero.- El demandante pasó unas pruebas para acceder a la Bolsa de Interinos desde la que accedió a dicha plaza, según Resolución de 24 de Julio de 2003 del Gerente de la UPV.

Cuarto.- El día 4 de Enero de 2011 se convoca concurso para la provisión de plazas vacantes de la UPV entre las que se halla la L292, no ocupándose la misma según Resolución de 10 de Marzo de 2011, ante lo que se oferta a promoción interna por Resolución de 14 de Julio del mismo año, quedando de nuevo dicha plaza vacante según Resolución de 24 de Febrero de 2012.

Quinto.- Por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 7 de Julio de 2016 se aprueba la Oferta de Empleo Público de la UPV de dicho año, que incluye 18 plazas de Analista de Sistemas, publicándose las Bases Generales y Específicas de la misma en el BOPV de 22 de Noviembre de 2018 y estando el proceso en curso y aún no concluido.

Sexto.- La relación entre el trabajador y su empleadora se rige por el III Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de la Universidad del País Vasco, publicado en el BOPV nº 251 de 31 de Diciembre de 2010.

UNIÓN SINDICAL OBRERA

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- La vida laboral del demandante y el único contrato temporal por él suscrito a partir del 1 de Septiembre de 2005 con la entidad demandada, que no es más que una prórroga

del suscrito el 3 de Noviembre de 2003, hacen que la relación laboral entre ambas partes y sus circunstancias no sean controvertidas en el presente procedimiento además de quedar perfectamente acreditadas por la Vida Laboral de dicho demandante, que permitiría, se reitera, que el demandante solicitara su declaración de fijeza no desde el 1 de Septiembre de 2005 sino incluso desde el 3 de Noviembre de 2003- y por los contratos -con sus prórrogas- y Certificación de servicios prestados por él aportados como Documentos 1 a 3 del ramo de prueba documental de dicho demandante.

Entrando en el fondo de la cuestión debatida, el artículo 15.1.c) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores señala que "1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada".

Por su parte, el artículo 15.3 del mismo cuerpo legal, señala que "Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley".

En línea con dicho precepto, como afirma la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 21 de Julio de 2008, "para que un contrato sea verdaderamente temporal o de duración determinada, no basta con la expresión en el texto del mismo de tal carácter temporal y la duración concreta que se le asigna, sino que tiene que cumplir inexorablemente todos los requisitos y exigencias que la Ley impone (así, Sentencias del Tribunal Supremo de 17 de Diciembre de 2001, 23 de Septiembre de 2002 ó 4 de Octubre de 2007)".

La doctrina jurisprudencia! de la Sala IV del Tribunal Supremo, señala que el legislador ha mostrado su decidida preferencia por el contrato indefinido como instrumento jurídico eficaz destinado a dar garantía de estabilidad al trabajador, y en este sentido el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15, establece una presunción a su favor y la sanción consistente en una novación de los contratos temporales celebrados en fraude de ley, que se transforman en indefinidos (Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de Octubre de 1984, entre otras), admitiendo asimismo el propio artículo 15 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en su número 1 y únicamente por excepción, la temporalidad tan sólo en aquellos casos específicos que en él se enumeran (Sentencias del Tribunal Supremo de 10 de Noviembre de 1984 ó 22 de Abril de 1985, entre otras muchas), debiendo subrayarse que la contratación temporal precisa el cumplimiento puntual de los requisitos que la normativa que la

autoriza exige (Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 3 de Mayo de 1985), y de no concurrir tales condiciones, la contratación temporal resulta proscrita por nuestro ordenamiento, tanto cuando se emplea de forma directa y manifiestamente contraria a la ley por no basarse en las causas legalmente previstas como cuando se ampara en una de dichas causas sin real y efectiva existencia que justifique la temporalidad del contrato, lo que conduce a equiparar dicha situación con la primera de las descritas, pues tampoco en este caso existe causa de la contratación temporal. En tales casos, la consecuencia prevista por el art. 15.3 del citado texto estatutario es la presunción del carácter indefinido de la relación laboral (en igual sentido Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 15 de Julio de 2009).

Más aún, el Acuerdo Marco Europeo sobre el trabajo de duración determinada, integrado en la Directiva 1999/70/CE, dispone que los Estados miembros, para prevenir los abusos que se derivan de la utilización sucesiva de contrataciones, tienen que introducir una o varias de estas limitaciones: **razones objetivas** que justifiquen la renovación de tales contratos, una **duración** máxima total de los sucesivos contratos o un **número** máximo de contratos. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea considera que, en estos supuestos, no se aprecia en la normativa española *"ninguna medida equivalente y eficaz de protección respecto del personal que presta servicios en las Administraciones públicas en régimen de Derecho Administrativo"* y que por ello la asimilación de dicho personal a la figura de los trabajadores indefinidos no fijos definida por la jurisprudencia nacional *"podría ser una medida apta para sancionar la utilización abusiva de contratos"* y *"eliminar las consecuencias de la infracción de lo dispuesto en el Acuerdo marco"*.

El Tribunal Europeo considera que no es acorde con el Derecho de la Unión esa diferencia: que la sucesión abusiva de contratos de trabajo temporales tenga como consecuencia el derecho al mantenimiento de la relación laboral y la sucesión abusiva de nombramientos administrativos -o la excesiva duración de un único contrato que se prorroga como ocurre en el presente caso pues conduce a la misma situación fáctica- no tenga ninguna consecuencia, por lo que se pronuncia por dar el mismo trato a este segundo supuesto *"a menos que exista una medida eficaz en el ordenamiento jurídico nacional para sancionar los abusos cometidos respecto de dicho personal, lo que incumbe al juez nacional comprobar"*.

Segundo.- El objeto del contrato de interinidad consiste en la cobertura de vacantes transitorias en una empresa. Este contrato puede ser concertado para atender alguno de estos **supuestos:**

1. Para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo. Es el único supuesto legal. Es la llamada interinidad por **sustitución**.
2. Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo **vacante** durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. Esta modalidad denominada, para diferenciarla de la anterior, interinidad por **vacante**, fue previamente - antes de regularse reglamentariamente- admitida por la jurisprudencia (Sentencias del Tribunal Supremo de 4 de Julio de 1994, 30 de Abril de 1994 ó 21 de Junio de 1993), interpretando que la regulación legal incluye y comprende los contratos de interinidad concertados por las **Administraciones públicas** a fin de ocupar provisionalmente plazas o puestos vacantes de las mismas, en tanto no sean designadas oficialmente las personas que han de ostentar su titularidad, por los cauces legalmente establecidos, en los que ha de respetarse los principios de igualdad, mérito y capacidad. La norma reglamentaria actualmente vigente comprende también a las **empresas privadas**. Consecuentemente, aunque las empresas no están obligadas con carácter general a acudir a procedimientos reglados y de selección objetiva para cubrir las vacantes de su plantilla -a salvo lo que dispongan los convenios colectivos- pudiendo cubrir esa necesidad transitoria de mano de obra con el resto de sus trabajadores, están autorizadas sin embargo, en virtud del precepto reglamentario referido, para utilizar este tipo de contratación temporal.
3. Para la sustitución de un **trabajador autónomo, socio trabajador** o socio de trabajo de una **sociedad cooperativa** en el supuesto de riesgo durante el embarazo o en los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente (artículo 38 de la Ley 20/2007 y

artículo 11 de la Ley 5/2011). En este caso es el propio trabajador autónomo quien efectúa, en calidad de empleador, el contrato de interinidad para sustituirse a sí mismo como trabajador. Si en estos casos se formaliza un contrato de obra en lugar de uno de interinidad se incurriría en una **irregularidad formal** que no afecta al carácter temporal ni a la validez de la extinción del contrato (Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 21 de Marzo de 2012 ó del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 9 de Mayo de 2012).

El contrato de interinidad debe hacerse por escrito, debiendo identificar necesariamente al **trabajador sustituido** con su **nombre** completo y especificar la **causa** de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar es el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél, indicando si las **funciones** asignadas al sustituto son las mismas o distintas que las del sustituido, ya que en el contrato de interinidad el empresario no está obligado a asignar al trabajador interino las mismas funciones que desarrollaba el trabajador sustituido (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla de 25 de Junio de 2001). La constancia del nombre completo del trabajador sustituido constituye requisito formal que necesariamente se ha de cubrir en estos contratos, pues constituye el elemento que les dota de la seguridad jurídica necesaria para verificar su adecuada extinción. Expresiones indeterminadas en cuanto a la identificación del sustituido no permiten el control sobre la legalidad del contrato. La jurisprudencia ha afirmado reiteradamente el valor ad solemnitatem de la especificación del nombre del sustituido y la causa de sustitución (Sentencias del Tribunal Supremo de 19 de Septiembre de 2000, 13 de Octubre de 1999 y 8 de Junio de 1995) de manera que la falta de requisitos esenciales del contrato de interinidad conducen a la inexistencia de sustitución ya que ignorándose el nombre del sustituido no es posible que el contrato de sustitución pueda existir, convirtiéndose el contrato en indefinido.

Y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ha resuelto tres cuestiones prejudiciales en sendas sentencias relativas al abuso de la contratación temporal en las Administraciones Públicas, a la luz del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada contemplado en la

Directiva 1999/70/CE, estableciendo las siguientes conclusiones en lo que interesa para el presente procedimiento:

a) Es contraria al Derecho de la Unión Europea la aplicación que las autoridades hacen renovando sucesivamente **nombramientos de duración determinada** justificándolos en razones objetivas para garantizar la prestación de servicios determinados de naturaleza temporal, conyuntural o extraordinaria, cuando en realidad se trata de **necesidades permanentes y estables**. También se opone a que no exista ninguna obligación de crear puestos estructurales que atajen el nombramiento del personal estatutario eventual y que se permita proveer los puestos estructurales creados mediante el nombramiento de personal estatutario interino, perdurando la precariedad de los trabajadores, cuando este servicio de salud adolece de un déficit estructural de puestos fijos (Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de Septiembre de 2016, C-16/15).

b) Procede la asimilación del personal que presta servicios en las Administraciones públicas en régimen de Derecho administrativo (funcionarios interinos o personal estatutario eventual) con el personal laboral, en el sentido de que ante una utilización abusiva de los contratos de trabajo de duración determinada el trabajador afectado pase a ser **indefinido no fijo**, siendo una medida apropiada para sancionar los abusos cometidos respecto de dicho personal. Considera igualmente que es contraria al derecho a la **tutela judicial efectiva** la norma procesal que obliga al trabajador con contrato de duración determinada a ejercitar una nueva acción para que se determine la sanción apropiada cuando una autoridad judicial ha declarado la existencia de contratación temporal abusiva (Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de Septiembre de 2016, C-184/15 y C-197/15).

Tercero.- La regla general es que los puestos de trabajo de la Administración del Estado y de sus organismos autónomos, así como los de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, deben ser desempeñados por **funcionarios** públicos. Se establece como excepción a esta regla general, la disposición según la cual pueden desempeñarse por **personal laboral**, los puestos que no impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las

Administraciones públicas, lo cuales corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos (artículo 11 en relación con el 9.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015). Tradicionalmente estos puestos cubiertos por personal laboral son, entre otros, los puestos de naturaleza no permanente y aquellos cuyas actividades se dirijan a satisfacer necesidades de carácter periódico y discontinuo, los puestos de carácter instrumental correspondientes a las áreas de mantenimiento y conservación de edificios, equipos e instalaciones, artes gráficas etc. y los puestos con funciones auxiliares de carácter instrumental y apoyo administrativo (artículo 15.1.c de la Ley 30/84).

Asimismo, la **contratación** de personal laboral al servicio de la Administración se somete a **límites** y determinados **requisitos**, destacando la necesidad de cumplir con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, inexistentes en el ámbito privado (Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de Noviembre de 1995) y aunque la creación, modificación, refundición, y supresión de puestos de trabajo se realiza a través de las relaciones de puestos de trabajo, requiriendo la formalización de nuevos contratos de personal laboral fijo y que los correspondientes puestos figuren detallados en las respectivas relaciones, este requisito no es preciso cuando se trate de realizar **tareas de carácter no permanente** mediante contratos de trabajo de duración determinada y con cargo a créditos correspondientes a personal laboral eventual o al capítulo de inversiones. Siendo así, las distintas Administraciones públicas vienen utilizando con cierta proliferación las modalidades de contratación temporal, particularmente la de interinidad por sustitución y por vacante. Aunque ciertamente cuando la Administración contrata **laboralmente** le es de aplicación el derecho del trabajo (Sentencias del Tribunal Supremo de 18 de Marzo de 1991 ó 26 de Diciembre de 1995), la jurisprudencia ha flexibilizado la aplicación de ciertas **reglas y principios** laborales adaptándolos a las diferentes reglas del derecho administrativo que a la postre regulan el actuar administrativo. Y así, con relación a los **contratos de interinidad** suscritos por la Administración pública, el Tribunal Supremo ha ido arbitrando una doctrina en la que se siguen tres **orientaciones principales** (Sentencias del Tribunal Supremo de 4 de Julio de 1997 ó 3 de Febrero de 1998):

a) Que las irregularidades en los contratos temporales celebrados por las Administraciones públicas no convierte al trabajador en fijo de plantilla.

b) Que los puestos de plantilla cubiertos personalmente por contratos temporales cuando éstos incurren en defectos esenciales hacen subsistir la relación laboral en una situación de interinidad indefinida, hasta que sea cubierto el puesto reglamentariamente.

e) Que los criterios precedentes, de general aplicación, no son óbice para en casos especiales aceptar que, sin cubrir puestos de plantilla, existan contratos laborales de carácter indefinido.

En cuanto al contrato de interinidad por vacante, supuesto en el que nos encontramos en el presente caso a la vista del contrato del demandante o mejor, se reitera, de su prórroga de 1 de Septiembre de 2005, es aquél que se celebra para cubrir de forma transitoria un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, mientras se busca al trabajador idóneo para que ocupe ese puesto de trabajo con carácter definitivo. Esta modalidad de contrato de interinidad surge en la **Administración pública**, ante la necesidad de cubrir transitoriamente sus plazas vacantes, como consecuencia de los **procedimientos reglados** para la **contratación** de trabajadores fijos, en los que se ha de garantizar la contratación en condiciones de respeto a los principios que rigen el acceso a la función pública de igualdad, mérito, capacidad, y publicidad (Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de Noviembre de 1995), extendiéndose esta modalidad, por vía reglamentaria, a las **empresas privadas**. Para calificar la relación jurídica como contrato de interinidad por vacante basta con que la **clasificación de la plaza** que se contrata se realice de modo que la actitud posterior de la Administración no ocasione indefensión al afectado y que el acto empresarial se realice con criterios objetivos, por lo que no cabe aceptar que el interino deba cesar por la conclusión de un **proceso de selección** en el que no se ha incluido ni su especialidad, ni su plaza y en el que ni siquiera pudo participar (Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de Diciembre de 2012). Los contratos de interinidad por vacante están sujetos al **cumplimiento del término pactado** (la cobertura reglamentaria de la plaza), por lo que se está ante una obligación a término y no ante una condición resolutoria, porque las obligaciones condicionales (a tenor del artículo 1113 del Código Civil) son aquellas cuya eficacia depende de la realización o no de un hecho futuro e incierto, en tanto que en las obligaciones a término se sabe que el plazo necesariamente va a llegar, en forma determinada (se conoce que llegará y cuando ello tendrá lugar) o indeterminada (se cumplirá, pero se desconoce el momento). En la interinidad por vacante se está en presencia de un contrato a término, siquiera

indeterminado, que es el momento en que **la vacante** necesariamente se **cubra** tras finalizar el correspondiente proceso de selección (Sentencias del Tribunal Supremo de 24 de Junio de 2014 ó 14 de Julio de 2014).

Al igual que el de sustitución, el contrato de interinidad por vacante debe formalizarse por escrito, identificando el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva debe producirse tras el proceso de selección o promoción. El **requisito** para utilizar correctamente este mecanismo es que esté identificada perfectamente la vacante que ocupe el interino (Sentencias del Tribunal Supremo de 18 de Junio de 1994, 26 de Diciembre de 1995, 2 de Febrero de 1996; o del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Madrid de 14 de Mayo de 2012). No obstante, la **identificación de la plaza** no precisa una formalidad particular, bastando con que se realice con criterios objetivos, de modo que la actitud posterior de la Administración no ocasione indefensión al afectado (Sentencias del Tribunal Supremo de 26 de Junio de 1995, 29 de Enero de 1996, 6 de Noviembre de 1996 o del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 6 de Abril de 2011). La jurisprudencia ha aceptado esta figura en relación con las Administraciones públicas con **enorme flexibilidad**, pero condicionando en todo caso su validez a la constancia de que se hubiera efectuado para cubrir una plaza vacante (Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de Marzo de 2005). En un resumen del camino seguido alrededor de esta figura se aprecia que se comenzó afirmando que sólo era admisible para los supuestos en que la vacante estuviera identificada y vinculada a una **oferta pública de empleo** (Sentencias del Tribunal Supremo de 19 de Mayo de 1992 y 21 de Junio de 1993), pero más adelante se aceptó que la plaza no estuviera identificada «ab initio», al admitir como válidos contratos formalmente celebrados para obra o servicio determinado cuya finalidad era la cobertura de una plaza vacante (Sentencias del Tribunal Supremo de 2 de Noviembre de 1994, 7 de Noviembre de 1995 ó 23 de Abril de 1996), habiéndose aceptado incluso que la identificación de la vacante se hiciera sin ninguna formalidad especial como sería su vinculación a un número de la relación de puestos de trabajo, catálogo, plantilla o cuadro numérico de personal existente, bastando, al efecto, con que la identificación se hiciera de modo suficiente y en condiciones de objetividad (Sentencias del Tribunal Supremo de 26 de Diciembre de 1995, 14 de Enero de 1998 ó 1 de Junio de 1998). Pues bien, en el caso que nos ocupa, sí parece que la empresa cumple con la perfecta identificación de la plaza en los contratos suscritos con el demandante, apreciándose, además, su cambio de los dos primeros que

son por "acumulación de tareas" -en una plaza vacante curiosamente- y el que se firma el 1 de Septiembre de 2005 "por cobertura temporal de vacante".

Pero en lo que no ha cedido la jurisprudencia es en la necesidad de que la contratación se produzca para cubrir una **plaza** que se halle **vacante** (Sentencias del Tribunal Supremo de 7 de Mayo de 1996, 3 de Febrero de 1998 ó 4 de Mayo de 1998), en tanto en cuanto constituye el requisito condicionante de la aceptación de esta modalidad de contratación, dado que en el propio concepto de la palabra interinaje se halla inserta la necesidad de una sustitución, como situación vicaria de una titularidad reservada respecto de una plaza vacante preexistente y todavía no cubierta por los procedimientos reglamentarios (Sentencias del Tribunal Supremo de 20 de Junio de 2000 ó 21 de Marzo de 2005).

En relación con el tiempo de permanencia en la situación de interinidad, cuando se trata de **Administraciones Públicas**, el Estatuto Básico del Empleado Público -aplicable en el presente caso cuando menos al último contrato, aún vigente, del demandante- ha venido a fijar, en su artículo 70.1, un plazo máximo de tres años que permite entender superada la doctrina jurisprudencia! según la cual la relación de interinidad por vacante no se transforma en indefinida por haberse superado el plazo máximo previsto en las normas para la duración del contrato, atendiendo que el límite temporal directo de la vigencia del contrato es impropio de la relación de interinidad y su desconocimiento no determinaba la transformación del contrato en indefinido (Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de Junio de 1996); o aquella que señalaba que «no se produce transformación en contrato indefinido por la existencia de una demora en la provisión de las plazas» (Sentencias del Tribunal Supremo de 24 de Junio de 1996, 29 de Noviembre de 2006 u 11 de Diciembre de 2002). Incluso se dijo que la superación del plazo máximo fijado en el convenio colectivo para la convocatoria del concurso no transforma el contrato en indefinido (Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de Noviembre de 2006). En este sentido, la más moderna **doctrina del Tribunal Supremo** considera, en aplicación del precitado artículo 70.1 del Estatuto Básico del Empleado Público y de la normativa reglamentaria de desarrollo, en concreto el artículo 4.2.b del Real Decreto 2720/1998, que la relación laboral del trabajador interino por vacante deviene indefinida cuando se supera el **límite temporal** máximo de tres años para su cobertura desde que la misma quedó desierta (Sentencias del Tribunal Supremo de 14 de Julio de 2014, 14 de Octubre de 2014; del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 29 de Febrero de

2016 ó 28 de Abril de 2016; o del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 6 de Septiembre de 2016, 10 y 23 de Octubre de 2017). Línea jurisprudencial que no se ve desplazada sino sólo matizada en términos que no afectan al presente supuesto, por las dos Sentencias del Tribunal Supremo dictadas el 1 de Diciembre de 2020 y por la de 17 de Febrero de 2021.

Y en este punto, ha de explicarse que no hay desplazamiento de dicha doctrina porque lo que el Tribunal Supremo no hace es indicar que el contrato temporal puede durar lo que se desee por la empresa, sino que relativiza el plazo máximo considerando no aplicable de modo estricto el de 3 años del EBEP, pero sin permitir que se eternice una situación de temporalidad contractual no justificada. Y en relación con ello, no puede sino concluirse que sí se produce una clara infracción por la empleadora, pues el contrato de interinidad hoy vigente tiene como fecha de inicio de la prestación de servicios el 1 de Septiembre de 2005 -en el mejor de los casos para dicha empleadora, pues, se insiste, su fecha inicial es de 3 de Noviembre de 2003-, fechas -tanto una como la otra- desde la que ya habrían transcurrido, hasta la primera vez que se oferta dicha plaza en 2011 -documento nº 9 aportado por la demandada- más de 5 -o 7 si atendemos a 2003- años sin que se hubiera resuelto ni convocado proceso selectivo alguno para cubrir dicha plaza; pero es que, además y siendo conscientes de la situación que se produce entre 2012 y 2014 -con prohibición de convocatorias de ofertas de empleo público- desde 2014 hasta el día de hoy, en 2021, tampoco se ha resuelto proceso selectivo alguno para la cobertura de dicha plaza, lo que tampoco es tolerable, estando ante una clara y no admisible precarización de la relación laboral del demandante que, en suma, lleva 18 años trabajando en la misma plaza y no tiene la consideración de fijo e indefinido, con lo que no puede sino concluirse que, en efecto, el demandante tiene razón en el carácter fraudulento de su contratación, al menos desde el 1 de Septiembre de 2005, como solicita, con lo que procede, obviamente, su transformación en contrato indefinido.

Cuarto.- Y ello no supone vulneración de los artículos 9 y 103 de la Constitución Española, el segundo de los cuales impone el respeto a los principios de mérito y capacidad en el acceso al empleo público, pues dichos principios y por tanto dichos preceptos constitucionales han de ser respetados por la Administración no ahora el 2021 sino cuando se accede -sea de modo temporal o definitivo- a dichos puestos, con lo que es la Administración la que debió, en 2003, fijar el proceso selectivo adecuado para ingresar en ella incluso como interino y si no lo

hizo o el proceso que ideó no se estima suficiente debió haberlo modificado, no siendo el ciudadano el pagano de las inadecuadas actuaciones de dicha Administración.

Quinto.- Procede, por tanto, la íntegra estimación de la demanda sin hacer imposición de costas al no apreciarse mala fé en las partes.

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

FALLO

Que **estimando** la demanda interpuesta por D. [REDACTED] debo declarar y declaro que la relación laboral que une a éste con la Universidad del País Vasco es de carácter fijo e indefinido con las consecuencias legales y económicas inherentes a dicho reconocimiento, condenando a la demandada a estar y pasar por dicha declaración sin hacer imposición de costas.

Notifíquese a las partes esta sentencia haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, debiendo ser anunciado tal propósito mediante comparecencia o por escrito ante este Juzgado en el plazo de cinco días a contar del siguiente al día de hoy, debiendo designar Letrado o graduado social para su formalización.

Para recurrir la demandada deberá ingresar en la cuenta nº 5356-0000-65-018120 oficina del Banco Santander, con el código 65 si efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario Juzgado Social 11 Bilbao y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 5356-0000-65-018120, la cantidad importe de la condena, *sin cuyo requisito no podrá tenerse por anunciado el recurso*. Dicha consignación puede sustituirse por aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito, en la forma dispuesta en el artículo 230 de la LRJS.

Asimismo, el que sin tener la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, anuncie recurso de suplicación deberá ingresar en la misma cuenta corriente, con el código 69, *la cantidad de 300 euros en concepto de depósito para recurso de suplicación*, debiendo presentar el correspondiente resguardo en la Oficina judicial de este Juzgado al tiempo de anunciar el recurso.

Están exentos de constituir el depósito y la consignación indicada las personas y entidades comprendidas en el apartado 4 del artículo 229 de la LRJS.

En los procedimientos de Seguridad Social si recurre la entidad gestora, deberá presentar en el Juzgado certificación acreditativa de que comienza el abono de la prestación y que lo seguirá puntualmente durante la tramitación del recurso hasta el límite de su responsabilidad, *lo que si no cumple efectivamente pondrá fin al trámite del recurso*.

Así por esta mi Sentencia lo pronuncio, mando y firmo en el nombre de S. M. El Rey.

PUBLICACION: En fecha cuatro de marzo de dos mil veintiuno fue leída y publicada la anterior resolución por el limo. Sr. Magistrado que la dictó, celebrando Audiencia Pública. Doy fe.

DILIGENCIA: Seguidamente se procede a cumplimentar la notificación de la anterior resolución. Doy fe.

UNIÓN SINDICAL OBRERA