

## SENTENCIA Nº 268/22

En la Ciudad de Granada a 18 de mayo de 2022, Jesús I. Rodríguez Alcázar Magistrado del Juzgado de lo Social nº 1 de esta ciudad, ha visto los presentes autos con el nº 98/21 sobre reclamación de derechos, promovido a instancia de [REDACTED] [REDACTED] contra el Ayuntamiento de XXXXX.

### ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 27-01-2021 fue presentada demanda interpuesta por [REDACTED] [REDACTED] en la que tras alegar los hechos que estimó pertinentes e invocar los fundamentos de Derecho que consideraba de aplicación, terminó solicitando se dictase Sentencia estimando íntegramente la demanda, declarando la relación del trabajador como fijo.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se citó a las partes para el acto de juicio el 4-05-2022, compareciendo la parte actora y la demandada. La demandante se ratificó en la demanda tras lo que se concedió la palabra a la parte demandada que contestó oponiéndose.

TERCERO.- Las partes propusieron la práctica de prueba practicándose la admitida con el resultado que consta en autos, realizando a continuación sus conclusiones tras lo que se dio por terminada la vista, quedando el pleito concluso para Sentencia.

CUARTO.- En el presente procedimiento se han observado las formalidades legales.



Código Seguro De Verificación:		Fecha	18/05/2022
Firmado Por	JESUS IGNACIO RODRIGUEZ ALCAZAR		
Url De Verificación		Página	1/10

## HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- [REDACTED] para el Ayuntamiento de XXXX como vigilante notificador desde el 7-04-2005, en virtud de contrato de interinidad por vacante.

SEGUNDO.- En conciliación judicial celebrada en el Juzgado de lo Social nº 7 de Granada de fecha 20-11-2019 se reconoció por el Ayuntamiento la condición del demandante como indefinido no fijo con antigüedad de 7-04-2005.

TERCERO.- [REDACTED] presentó demanda en la que se interesa el reconocimiento de la condición de fijo.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Por la parte actora se presenta demanda en la que se reclama el reconocimiento de su condición como trabajador fijo.  
Por la parte demandada se formula oposición rechazando la posibilidad de tal declaración de fijeza.

SEGUNDO.- Los hechos declarados probados resultan de la documental aportada. Consta que de manera previa la parte actora ya formuló demanda interesando el reconocimiento de la condición de trabajador indefinido no fijo que concluyó con conciliación en sede judicial reconociendo el Ayuntamiento demandado dicha condición. Como dice el art.1816 CC la transacción tiene para las partes autoridad de cosa juzgada, si bien dado que por la demandada no se ha hecho valer tal circunstancia como excepción no se va a tener en consideración este antecedente.

TERCERO.- El trabajador fue contratado en 2005 mediante un contrato de interinidad por vacante. Dado el tiempo transcurrido es más que evidente que la contratación temporal es irregular, ya que excede todos los límites temporales que pudieran ser aplicables. Este Juzgador en supuestos en los que simplemente se ha superado el plazo de tres años señalado en el EBEP ha estimado que la consecuencia de tal infracción debe sancionarse con el reconocimiento de la condición de indefinido no fijo en línea con la reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo al respecto. Ahora bien, en casos en los que existe un claro fraude en la contratación que se prolonga por un dilatado periodo de tiempo también ha considerado que dicha respuesta no es suficiente, reconociendo en tales supuestos la condición de fijeza. El supuesto actual es semejante, ante la situación de irregularidad y precariedad en la que se mantiene al trabajador durante diecisiete años.



Código Seguro De Verificación:		Fecha	18/05/2022
Firmado Por	JESUS IGNACIO RODRIGUEZ ALCAZAR		
Url De Verificación		Página	2/10

SEGUNDO.- La controversia que se plantea es si ante la irregularidad de la contratación la conversión del contrato temporal debe ser en un contrato fijo, o si por el contrario se ha de aplicar la doctrina jurisprudencial relativa a los indefinidos no fijos.

Los límites a la contratación temporal vienen impuestos por la aplicación de la cláusula quinta del acuerdo anexo a la Directiva 1999/70/CE, según la cual:

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

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

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

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

Consecuencia de esta directiva es la regulación (vigente en la fecha de la demanda) contenida en el art. 15 ET y el RD 2720/1998, que prevé como sanción al abuso o fraude en la contratación temporal la conversión del contrato en indefinido. El problema radica en la aplicación de esta misma previsión en el ámbito del sector público.

Debe tomarse como punto de partida que el Acuerdo marco se aplica a los contratos y relaciones laborales de duración determinada celebrados por los órganos de la Administración y demás entidades del sector público (sentencia de 4 de julio de 2006 [TJCE 2006, 181], Adeneler y otros, C-212/04, Rec. pg. I-0000, apartado 54), y como resulta del apartado 105 de la sentencia Adeneler, antes citada, para que pueda considerarse conforme con el Acuerdo marco una normativa nacional que sólo en el sector público prohíbe transformar en contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de duración determinada, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contener, en dicho sector, otra medida efectiva para evitar y sancionar, en su caso, la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada. En el mismo sentido TJCE 2006\224 sentencia de 7 de Septiembre de 2006, Asunto Vassallo.

TERCERO.- La respuesta dada hasta la fecha por parte del ordenamiento interno, cuando se produce la apreciación de una relación temporal como fraudulenta en el ámbito del sector público es transformar dicha relación en indefinida no fija, según la doctrina elaborada al respecto por el Tribunal Supremo.

La cuestión es si dicha medida, constituye una alternativa equivalente y eficaz en los términos previstos por la Directiva 1999/70/CE para evitar el fraude en la contratación temporal.

La relación laboral indefinida no fija es una relación de carácter temporal, así vino establecido en Auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de



Código Seguro De Verificación:		Fecha	18/05/2022
Firmado Por	JESUS IGNACIO RODRIGUEZ ALCAZAR		
Url De Verificación		Página	3/10

diciembre de 2014 en el asunto C-86/14, León Medialdea y Ayuntamiento de Huétor Vega, en contestación a una cuestión prejudicial planteada por este mismo juzgado. Dicha relación en caso de extinguirse por amortización de la plaza o su cobertura reglamentaria da lugar a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio. Es por tanto un contrato temporal con particularidades que hacen que en la doctrina haya quien lo califique como algo intermedio entre ambas categorías de contratos temporales y fijos, aunque en los términos de la normativa comunitaria, el encaje ha de ser en el concepto de contrato temporal.

La conversión del contrato fraudulento en un contrato indefinido no fijo no es por tanto una medida equivalente a la prevista con carácter general en la legislación interna para compensar el perjuicio generado al trabajador sometido a este tipo de irregularidad, pues implica seguir en una situación de precariedad e inestabilidad, a la espera de que se produzca en cualquier momento la extinción de su contrato con la imposición a la administración incumplidora del pago de una indemnización menor que la prevista con carácter general para el caso de despido improcedente. No es una sanción equivalente transformar un contrato temporal en otro que también lo es, aunque la indemnización en caso de extinción sea muy ligeramente superior a la prevista para los contratos temporales. El escaso importe de esta, es a todas luces insuficiente para servir como obstáculo a la perpetuación de la contratación temporal fraudulenta.

En relación con lo anterior, la ineficacia de esta construcción jurisprudencial para evitar la extensión de la contratación irregular en el ámbito de la administración se podría calificar de notoria, cuando hay cerca de un millón de trabajadores temporales en el sector público, de los cuales dos terceras partes lo son con contratos de más de seis meses de duración, según resultaba de la encuesta de población activa del último trimestre de 2019, previa a la pandemia derivada del COVID19.

CUARTO.- La STJUE de 19 de marzo de 2020 analizó en concreto esta cuestión: *“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 (TJCE 2016, 110), Martínez Andrés y Castrejana López, C 184/15 y C 197/15, 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 (TJCE 2018, 209), De Diego Porras, C 619/17, EU:C:2018:936, apartado 88 y jurisprudencia citada)”.*



Código Seguro De Verificación:		Fecha	18/05/2022
Firmado Por	JESUS IGNACIO RODRIGUEZ ALCAZAR		
Url De Verificación		Página	4/10



Se añade además que “92. A este respecto, procede señalar, en primer lugar, que ninguna de las medidas nacionales mencionadas en el apartado 82 de la presente sentencia parece estar comprendida en alguna de las categorías de medidas contempladas en la cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), del Acuerdo Marco, destinadas a prevenir la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada”. En concreto en cuanto a la transformación del contrato en indefinido no fijo se dice “A continuación, por lo que respecta a la transformación de los empleados públicos que hayan sido nombrados de manera abusiva en el marco de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada en «indefinidos no fijos», basta con señalar que los propios juzgados remitentes consideran que esta medida no permite alcanzar la finalidad perseguida por la cláusula 5 del Acuerdo Marco. En efecto, de los autos de remisión se desprende que esta transformación se produce sin perjuicio de la posibilidad de que el empleador amortice la plaza o cese al empleado público con nombramiento de duración determinada de que se trate cuando la plaza se cubra por reingreso del funcionario sustituido. Además, como han señalado los juzgados remitentes, a diferencia de la transformación, en el sector privado, de los sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en contratos de trabajo por tiempo indefinido, la transformación de los empleados públicos con nombramiento de duración determinada en «indefinidos no fijos» no les permite disfrutar de las mismas condiciones de trabajo que el personal estatutario fijo”.

De manera más reciente se dictó la STJUE de 3-06-2021 Caso Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario contra JN, que en su apartado 73 dice: “En este contexto, procede señalar que el Tribunal de Justicia ha declarado que, en la medida en que no exista ninguna medida equivalente y eficaz de protección respecto del personal que presta servicios en las Administraciones públicas en régimen de Derecho administrativo, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente, la asimilación de dicho personal con relaciones 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 trabajo de duración determinada y eliminar las consecuencias de la infracción de lo dispuesto en el Acuerdo Marco (sentencia de 14 de septiembre de 2016 (TJCE 2016, 110) , Martínez Andrés y Castrejana López, C-184/15 y C-197/15, EU:C:2016:680, apartado 53)”. Este apartado parece entrar en contradicción con lo dicho por el mismo Tribunal en la sentencia de 19-03-2020, que de manera más extensa explicaba por qué la conversión en indefinido no fijo no resultaría una medida eficaz, argumentos que considero más apropiados a la situación existente en nuestro ordenamiento interno y que analizan con mayor profundidad la cuestión.

QUINTO.- El obstáculo que tradicionalmente se ha presentado como barrera para poder aplicar sin más la normativa prevista en el Estatuto de los Trabajadores con carácter general, es que la aplicación de las previsiones del art. 15 al personal laboral en el ámbito de la administración chocaría con la Constitución Española y los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

Cobra relevancia aquí lo dispuesto en la STJUE de 11 de febrero de 2021 en el asunto C-760/18, M.V y otros c. Organismos Topikis Aftodioikisis (OTA) "Dimos



Código Seguro De Verificación:		Fecha	18/05/2022
Firmado Por	JESUS IGNACIO RODRIGUEZ ALCAZAR		
Url De Verificación		Página	5/10



Agiou Nikolaou". Establece la sentencia: "63. A este respecto, procede recordar que el Tribunal de Justicia ya ha declarado que la recalificación de los contratos de trabajo de duración determinada como contratos por tiempo indefinido, con arreglo al artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920, podría, siempre que dicha disposición siga siendo aplicable en el ordenamiento jurídico helénico, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente, constituir una medida que ofrece garantías efectivas y equivalentes de protección de los trabajadores para sancionar debidamente la eventual utilización abusiva de los contratos de trabajo de duración determinada y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión (véase, en este sentido, el auto de 24 de abril de 2009, Koukou, C-519/08, no publicado, EU:C:2009:269, apartado 79 y jurisprudencia citada).

64. Por otra parte, procede recordar que el Tribunal de Justicia ha declarado que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco no es, desde el punto de vista de su contenido, incondicional y lo suficientemente precisa para que un particular pueda invocarla ante un tribunal nacional. En efecto, en virtud de esta disposición, corresponde a los Estados miembros la facultad de apreciar si, para prevenir la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada, recurren a una o varias de las medidas enunciadas en esta cláusula o incluso a medidas legales existentes equivalentes, y ello teniendo en cuenta las necesidades de los distintos sectores o categorías de trabajadores. Además, no es posible determinar suficientemente la protección mínima que debería aplicarse en cualquier caso con arreglo a la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco ( sentencia de 23 de abril de 2009 (TJCE 2009, 94) , Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 196)".

Se añade además: "70. En el supuesto de que el órgano jurisdiccional nacional llegue a la conclusión de que la conversión de los contratos de trabajo de duración determinada en contratos de trabajo por tiempo indefinido, con arreglo al artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920, no es posible, dado que conduciría a una interpretación contra legem del artículo 103, apartados 7 y 8, de la Constitución helénica, dicho órgano jurisdiccional deberá comprobar si existen otras medidas efectivas a tal fin en el Derecho helénico. A este respecto, debe precisarse que esas medidas deben ser lo suficientemente efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco, a saber, en el caso de autos, los artículos 5 y 6 del Decreto Presidencial 164/2004, que transpusieron la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco al ordenamiento jurídico helénico.

71. En cuanto a la incidencia, a este respecto, del hecho de que el artículo 103, apartado 8, de la Constitución helénica haya sido modificado después de la entrada en vigor de la Directiva 1999/70 y antes de la expiración del plazo de adaptación del Derecho interno a dicha Directiva, con objeto de prohibir de modo absoluto, en el sector público, la conversión de los contratos de trabajo de duración determinada en contratos de trabajo por tiempo indefinido, baste recordar que una directiva produce efectos jurídicos frente al Estado miembro destinatario y, por tanto, frente a todas las autoridades nacionales a partir de su publicación o de su fecha de notificación, según los casos ( sentencia de 23 de



Código Seguro De Verificación:		Fecha	18/05/2022
Firmado Por	JESUS IGNACIO RODRIGUEZ ALCAZAR		
Url De Verificación		Página	6/10

abril de 2009 (TJCE 2009, 94) , Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 204 y jurisprudencia citada).

72. En el presente caso, la Directiva 1999/70 precisa, en su artículo 3, que entraría en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas , o sea, el 10 de julio de 1999.

73. Pues bien, según jurisprudencia reiterada, durante el período de adaptación del Derecho interno a una directiva, los Estados miembros destinatarios deben abstenerse de adoptar disposiciones que puedan comprometer gravemente la consecución del resultado prescrito por dicha directiva (sentencia de 13 de noviembre de 2019, Lietuvos Respublikos Seimo narių grupė, C-2/18, EU:C:2019:962, apartado 55 y jurisprudencia citada). A este respecto, poco importa que la norma controvertida de Derecho nacional, adoptada tras la entrada en vigor de la directiva de que se trate, tenga o no por objeto la adaptación del Derecho interno a dicha directiva (sentencia de 23 de abril de 2009 (TJCE 2009, 94) , Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 206 y jurisprudencia citada).

74. De ello se deduce que todas las autoridades de los Estados miembros están sujetas a la obligación de garantizar el pleno efecto de las disposiciones del Derecho de la Unión, incluso cuando dichas autoridades modifican su Constitución (sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 207 y jurisprudencia citada).

75. Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales segunda y tercera que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que, cuando se haya producido una utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, a efectos de dicha disposición, la obligación del órgano jurisdiccional remitente de efectuar, en la medida de lo posible, una interpretación y aplicación de todas las disposiciones pertinentes del Derecho interno que permita sancionar debidamente ese abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión incluye la apreciación de si pueden aplicarse, en su caso, a efectos de esa interpretación conforme, las disposiciones de una normativa nacional anterior, todavía vigente, que autoriza la conversión de los sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en un contrato de trabajo por tiempo indefinido, aunque existan disposiciones nacionales de naturaleza constitucional que prohíban de modo absoluto dicha conversión en el sector público”.

Las similitudes con lo ocurrido en el Derecho español son evidentes, y la consecuencia es clara, debe prevalecer la aplicación de la normativa comunitaria.

SEXTO.- Por otro lado, el art. 103 CE se refiere en concreto en el acceso a la función pública, y en este caso no se está hablando de funcionarios sino de personal laboral, y la norma a aplicar es la del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores y el RD 2720/1998. No siendo esta aplicable a los funcionarios, en dicho ámbito la contratación temporal irregular deberá tener otro tipo de respuesta que permita adecuar la norma comunitaria y la Constitución, pero la norma laboral es plenamente aplicable en el supuesto que estamos analizando.

Cabe argumentar como indica la STS de 30-06-2021 entre otras muchas en la misma línea, que “Es cierto que el art. 103 de la Constitución hace referencia al



Código Seguro De Verificación:		Fecha	18/05/2022
Firmado Por	JESUS IGNACIO RODRIGUEZ ALCAZAR		
Url De Verificación		Página	7/10

"acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad". Pero el hecho de que la Carta Magna solamente vincule el mérito y la capacidad con el acceso a la función pública no impide que normas con rango legal también puedan exigir el respeto de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a empleo público distinto de la función pública". Es el caso del art. 55 EBEP, que prevé: "1. 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.

2. Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados (...)"

Pero entonces nos situaríamos ya en un choque entre dos normas internas, art. 55 EBEP y el Estatuto de los Trabajadores y el RD 2720/1998, debiendo primar la normativa laboral general pues solo con ella se da una respuesta adecuada al fraude en la contratación temporal del personal laboral en el sector público, y sólo con la imposición de la fijeza se da una respuesta adecuada a las exigencias derivadas de la normativa comunitaria.

SÉPTIMO.- De otro lado esta posibilidad no es extraña en nuestro ordenamiento, pues inicialmente por parte del Tribunal Supremo se aplicó sin más la normativa laboral para reconocer la fijeza a trabajadores en el ámbito del sector público, así es el caso de la STS de 16-05-1979 (RJ 1979\2175) o la STS de 13-12-1983 (RJ 1983\6202). Se trataba de supuestos relativos a RTVE, como también ocurría en las STS de 28-09-1982 (RJ 1982\5303), en la que además de forma específica se abordaba el problema de la exigencia de pruebas de acceso para poder aspirar a una plaza fija en RTVE. También la STS de 4 octubre 1984 (RJ 1984\5236), en la que se indica que "no cabe entender que la necesidad de pruebas de admisión para el ingreso de personal fijo en Radio-Televisión, que señala el artículo 35-4 de su Estatuto -que se acusa como indebidamente aplicado- impliquen el que el actor, que no las realizó, no pueda adquirir tal condición". Es también el caso de la STS de 27-09-1983 (RJ 1983\4286), que no tiene problema en reconocer como laboral fija a una trabajadora del Ministerio de Sanidad que había excedido el tiempo previsto para su contrato administrativo, también el de la STS de 19-10-1982 (RJ 1982\6196) respecto de unos médicos contra la Diputación Provincial de Valencia a los que se reconoce como indefinidos, o la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 23-03-1984 (RTCT 1984\2723) en la que se reconoce como indefinidos a unos educadores frente a la Diputación provincial de Segovia. Durante este periodo por tanto, el incumplimiento por parte de la Administración de las normas que regían la contratación temporal, determinaba la aplicación del Estatuto de los Trabajadores sin mayores matices, sin distinguir conceptos como fijo e indefinido.

Por otro lado la STS de 30-06-2021 a la que se ha hecho referencia y otras muchas en el mismo sentido, que recogen la extensión a las sociedades estatales del sector público de la aplicación de la figura del indefinido no fijo, reconocen la cambiante posición del propio Tribunal Supremo en relación a esa cuestión, de tal



Código Seguro De Verificación:		Fecha	18/05/2022
Firmado Por	JESUS IGNACIO RODRIGUEZ ALCAZAR		
Url De Verificación		Página	8/10

modo que actualmente contamos con miles de trabajadores que prestan servicios en empresas del sector público y que tienen la condición de trabajadores fijos, pese a no haber superado proceso selectivo alguno, en muchas ocasiones por pronunciamiento expreso de los Tribunales.

También la reciente Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021 modificó la Ley 40/2015 de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público, incluyendo una previsión en su art. 87 para que cualquier organismo autónomo, entidad pública empresarial, agencias estatales, sociedad mercantil estatal o fundación del sector público institucional estatal pueda transformarse y adoptar la naturaleza jurídica de cualquiera de las entidades citadas, y en relación a su personal recoge: *“La posibilidad de integrar el personal en la entidad transformada o en la Administración General del Estado. En su caso, esta integración se llevará a cabo de acuerdo con los procedimientos de movilidad establecidos en la legislación de función pública o en la legislación laboral que resulte aplicable.*

*Los distintos tipos de personal de la entidad transformada tendrán los mismos derechos y obligaciones que les correspondan de acuerdo con la normativa que les sea de aplicación.*

*La adaptación, en su caso, de personal que conlleve la transformación no supondrá, por sí misma, la atribución de la condición de funcionario público al personal laboral que prestase servicios en la entidad transformada.*

*La integración de quienes hasta ese momento vinieran ejerciendo funciones reservadas a funcionarios públicos sin serlo podrá realizarse con la condición de “a extinguir”, debiéndose valorar previamente las características de los puestos afectados y las necesidades de la entidad donde se integren”.* Una previsión similar en relación a los trabajadores contratados en fraude podría ser una solución más ajustada a las exigencias de estabilidad que derivan de la Directiva 1999/70.

OCTAVO.- Por otra parte, la reticencia a reconocer la condición de fijeza al personal laboral objeto de contratación irregular, no es un obstáculo para que el acceso a los puestos de trabajo de la administración inapliquen los principios de igualdad, mérito y capacidad. Con el sistema actual, basta que la administración empleadora no proceda a la cobertura de la plaza del trabajador reconocido como indefinido no fijo mediante una oferta de oposición para que dicho trabajador pueda llegar a jubilarse ocupando el mismo puesto. No deja de ser una posición llamativa el escandalizarse con la posibilidad de que un trabajador contratado de forma fraudulenta adquiera la condición de fijeza, y a la vez se cierre los ojos ante el hecho extendido de que son miles los trabajadores que se encuentran ocupando durante años un puesto público sin haber accedido al mismo regularmente y sin que haya ninguna medida para poner fin a tal situación. Se trata por tanto de trabajadores a merced de lo que quiera acordar la administración a la que pertenecen. Llegados a esta situación debe primar la estabilidad en el empleo y el fin de esa situación precaria, que es en definitiva lo que persigue la normativa comunitaria.

Por otro lado el mantenimiento de la figura del indefinido no fijo no hace más que perpetuar la dejadez del legislador que ante esta problemática que surge hace más de cuarenta años, y más de veinte desde la vigencia de la Directiva 1999/70,



Código Seguro De Verificación:		Fecha	18/05/2022
Firmado Por	JESUS IGNACIO RODRIGUEZ ALCAZAR		
Url De Verificación		Página	9/10

no ha dictado una normativa que regule la situación y la adapte a las previsiones de dicha norma comunitaria ajustándose a la misma, siendo al legislador al que le compete regular de manera completa esta materia. La postura seguida por nuestra jurisprudencia no hace más que consolidar una política de parcheo que no pone fin al problema ni lo resuelve de forma adecuada.

NOVENO.- Por lo anteriormente expuesto, debe concluirse una vez constatado el carácter fraudulento de la contratación del trabajador en este caso que la consecuencia de la misma ha de ser la aplicación del RD 2720/1998 en sus propios términos, reconociendo a la parte actora la condición de trabajador fijo.

DÉCIMO.- Por último se indica que frente a la presente Resolución cabe interponer Recurso de Suplicación conforme al art. 191 LRJS. Además se advertirá a las partes en el momento de la notificación de las demás prevenciones legales.

Vistos los artículos citados, y demás preceptos de pertinente aplicación

## FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por [REDACTED] contra el Ayuntamiento de XXXX, se declara el carácter indemnido y fijo de la relación laboral del demandante.

Contra la presente Sentencia cabe interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, con sede en Granada, que deberá prepararse ante este mismo Juzgado mediante escrito o comparecencia de acuerdo con lo dispuesto en la LRJS, dentro de los cinco días siguientes a aquel en que se produzca su notificación.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo, Jesús I. Rodríguez Alcázar, Magistrado del Juzgado de lo Social nº 1 de Granada.

E/



Código Seguro De Verificación:		Fecha	18/05/2022
Firmado Por	JESUS IGNACIO RODRIGUEZ ALCAZAR		
Url De Verificación		Página	10/10