



**XDO. DO SOCIAL N. 2
OURENSE**

SENTENCIA: 00178/2024

VELAZQUEZ S/N
Tfno: 988687118/19/20
Fax:
Correo Electrónico: social2.ourense@xustiza.gal

Equipo/usuario: MF

NIG: 32054 44 4 2023 0002796
Modelo: N02700

PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000694 /2023

Procedimiento origen: /
Sobre: ORDINARIO
DEMANDANTE/S D/ña: [REDACTED]
ABOGADO/A: PABLO GUNTIÑAS FERNANDEZ
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:
DEMANDADO/S D/ña: CONSELLERIA DE MEDIO RURAL
ABOGADO/A: LETRADO DE LA COMUNIDAD
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

En OURENSE, a veintisiete de marzo de dos mil veinticuatro.

D/D^a. MARIA BLANCA DIEZ MEDIAVILLA Magistrado/a Juez del XDO. DO SOCIAL N. 2 tras haber visto el presente PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000694 /2023 a instancia de D/D^a. [REDACTED] [REDACTED] asistida del Letrado D. PABLO GUNTIÑAS FERNANDEZ contra CONSELLERIA DE MEDIO RURAL DE LA XUNTA DE GALICIA asistida de la Letrada D^a RITA SARRIA HERMIDA CACHALVITE, **EN NOMBRE DEL REY**, ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA N° 178/24

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO - El 2 de noviembre de 2023 [REDACTED] formula demanda contra la Conselleria de Medio Rural de la Xunta de Galicia.

Solicita que se declare su condición de personal laboral fijo o, subsidiariamente, su condición de personal laboral indefinido no fijo, condenando a la demandada a estar y pasar por esa declaración.

SEGUNDO- Por decreto de 6 de noviembre de 2023 se admite a trámite la demanda registrándose como procedimiento ordinario número 694/24.

Se señala para la celebración del acto del juicio el 25 de enero de 2024 a las 11:30 horas.

TERCERO - En el día y hora señalados, el letrado de la demandante se ratifica en la demanda.

La letrada de la Xunta de Galicia se opone.

El letrado de la demandante propone como prueba documental por reproducida y más documental.

La letrada de la Xunta de Galicia propone documental por reproducida y más documental.

Se admiten las pruebas propuestas.

Formuladas conclusiones quedan las actuaciones para resolución.

CUARTO - El 15 de marzo de 2024 el letrado de [REDACTED] presenta escrito solicitando se tenga en cuenta la sentencia del TJUE de 22 de febrero de 2024.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO- [REDACTED] comienza a trabajar para la Consellería de Medio Ambiente en el Servicio de Prevención de Incendios Forestales el 1 de julio de 2001.

SEGUNDO- En el DOG de 3 de enero de 2003 se publica la Orden de 26 de diciembre de 2002 por la que se convoca proceso selectivo para acceso a categorías correspondientes al grupo III del personal laboral fijo de la Xunta de Galicia.

[REDACTED] participa en el proceso selectivo.

Obtiene 19 puntos en la categoría de vigilante, 20 puntos en la categoría de emisorista, y 19,23 puntos en la categoría de operador/codificador.

No consigue plaza, pero se incorpora al listado de contrataciones temporales de la Consellería.

TERCERO- A partir de ese momento, suscribe sucesivos contratos de duración determinada para obra o servicio.

El 21 de julio de 2012 suscribe contrato de interinidad por vacante de la plaza [REDACTED]

El 1 de junio de 2018 suscribe contrato de interinidad por vacante de la plaza [REDACTED]

CUARTO- En el DOG de 4 de marzo de 2019 se publica la Orden de 28 de febrero de 2019 por la que se convoca proceso selectivo para acceso al Servicio de Prevención y Defensa contra Incendios Forestales en las categorías de emisorista/vigilante, bombero forestal conductor, bombero forestal auxiliar.

[REDACTED] participa en el proceso selectivo



Obtiene 34,090 puntos en el cuestionario tipo test, apta en la prueba de agudeza visual, y apta en la prueba de gallego.

No consigue plaza



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO- En la demanda, el letrado de la actora solicita que se declare su condición de personal laboral fijo o, subsidiariamente, su condición de personal laboral indefinido no fijo.

Por escrito presentado en marzo de 2024 solicita que relación laboral sea declarada fija en aplicación de la sentencia del TJUE de 22 de febrero de 2024.

Resulta obligada la aplicación en este procedimiento de la sentencia dictada por el TJUE de 22 de febrero de 2024, de fecha posterior a la de presentación de la demanda, no solo por la petición que introduce la parte demandante, sino en virtud del principio iura novit curia sin que, con ello, se cause indefensión a la parte demandada puesto que no existe variación sustancial de la pretensión inicial, pues no se modifican los hechos de la demanda, únicamente se introduce el estudio de la calificación de la naturaleza de la relación laboral, necesario para analizar el verdadero carácter de dicha relación.

SEGUNDO-La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de febrero de 2024 (asunto C-59/2022) establece que la cláusula quinta del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el Anexo de la Directiva 1999/70 CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, debe interpretarse en el sentido de que, a falta de medidas adecuadas en el derecho nacional para prevenir y, en su caso, sancionar, con arreglo a esta cláusula quinta, los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos temporales, incluidos los contratos indefinidos no fijos prorrogado sucesivamente, la conversión de sus contratos temporales en contratos fijos puede constituir tal medida.

En primer lugar, debe señalarse que un trabajador indefinido no fijo es un trabajador con contrato de duración determinado, a efectos de dicho Acuerdo, y, por lo tanto, está comprendido en su ámbito de aplicación.

En segundo lugar, partiendo de la base de que la Directiva solo se aplica en los casos de utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, dicha expresión, comprende una situación en la que, al no haber convocado la administración en cuestión, en el plazo establecido, un proceso selectivo para la cobertura definitiva de la plaza ocupada por un trabajador indefinido no fijo, el

contrato de duración determinada que vincula a ese trabajador con dicha administración ha sido prorrogado automáticamente.

En tercer lugar, la cláusula quinta, apartado 1, letras a) a c) del Acuerdo Marco, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que no prevé ninguna de las medidas contempladas en esta disposición, ni medida legal equivalente a alguna, a efectos de esta para evitar la utilización abusiva de contratos indefinidos no fijos.

En cuarto lugar, la cláusula quinta del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece la convocatoria de procesos de consolidación de empleo temporal, mediante convocatorias públicas, para la cobertura de las plazas ocupadas por trabajadores temporales, entre ellos los trabajadores indefinidos no fijos, cuando dicha convocatoria es independiente de cualquier consideración relativa al carácter abusivo de la utilización de tales contratos de duración determinada.

En quinto lugar, la cláusula quinta del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que, a falta de medidas adecuadas en el derecho nacional para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos temporales, incluidos los contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente, la conversión de esos contratos temporales en contratos fijos puede constituir tal medida.

Corresponde, en su caso, al tribunal nacional modificar la jurisprudencia nacional consolidada si esta se basa en una interpretación de las disposiciones nacionales, incluso constitucionales, incompatible con los objetivos de la Directiva 1999 / 70, y, en particular, de dicha cláusula quinta.

El hecho de que la Administración Pública empleadora no haya convocado procesos selectivos para cubrir las plazas servidas por el personal temporal con personal fijo, en los plazos establecidos, determina la existencia de un abuso incompatible con la Directiva, sin que estos procesos selectivos puedan ser considerados como medidas que garanticen su cumplimiento.

La transformación de los contratos temporales, incluidos los contratos de indefinidos no fijos, en contratos fijos es una medida que sanciona efectivamente los abusos y, por tanto, es conforme con la cláusula 5 del Acuerdo Marco, anejo a la Directiva.

La medida de declaración de fijeza solo puede adoptarse, cuando nos encontremos ante contratos que se hayan prorrogado por no haberse convocado un proceso selectivo para la cobertura definitiva de la plaza ocupada y ante la ausencia de otra medida adecuada para prevenir y sancionar los abusos



derivados de la actualización sucesiva de contratos temporales.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, habla de contrato indefinido no fijo, prorrogado por no haberse convocado la plaza en plazo.

El único plazo que establece nuestra legislación para la convocatoria de procesos selectivos es el de 3 años que establece el artículo 70 del Estatuto básico de empleo público.

El problema radica entonces en determinar, cuál es la fecha a partir del cual debemos computar dicho plazo.

Hacerlo desde el inicio de la relación laboral, no parece aconsejable, porque entonces el mero transcurso del plazo de 3 años provocaría la conversión del contrato en fijo y no tendría cabida, la figura del contrato indefinido no fijo.

Por tanto, el cómputo del plazo de los 3 años debe de hacerse a partir del momento en que se produce la transformación del contrato temporal en contrato indefinido no fijo.

Para que proceda la conversión del contrato en fijo habrán de transcurrir 6 años desde el inicio de la relación laboral, puesto que así se cumplirían los requisitos citados: primero, la transformación del contrato temporal en contrato indefinido no fijo y segundo, por haberse prorrogado automáticamente por no haberse convocado el proceso selectivo correspondiente, la transformación del contrato indefinido no fijo en fijo.

TERCERO—Es doctrina reiterada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que la sucesiva formalización de diferentes contratos de trabajo no permite sostener la ruptura del vínculo contractual cuando la contratación se sigue sin solución de continuidad o con interrupciones temporales de escasa relevancia en razón de las específicas circunstancias concurrentes en cada caso.

En una duración contractual extensa las pequeñas rupturas temporales que puedan existir no suponen una ruptura de la unidad del vínculo.

Se aboga por el principio de la unidad esencial del contrato cuando la reiteración de contratos temporales evidencie la existencia de unidad de contratación (sentencia de 11 de abril de 2018).

En el mismo sentido se ha pronunciado la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en sentencias de 7 y 16 de noviembre de 2023.

CUARTO— De la documental obrante en las actuaciones queda acreditada la continuidad en la prestación de servicios por la actora por lo que ha de estimarse la unidad de vínculo contractual, con fraude en la contratación inicial que vicia

las sucesivas contrataciones, debiendo declararse que la relación que le une a la demandada es de carácter fijo.

QUINTO- De conformidad con lo prevenido en el artículo 191.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, puede interponerse recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

FALLO

Se estima la demanda formulada por [REDACTED] contra la Conselleria de Medio Rural de la Xunta de Galicia.

Se declara que la relación laboral que une a [REDACTED] con la Conselleria de Medio Rural de la Xunta de Galicia es de carácter fijo, con todos los derechos inherentes a la misma.

Se condena a la Conselleria de Medio Rural de la Xunta de Galicia a estar y pasar por esa declaración.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, **surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas** hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo **carga procesal de las partes** y de sus representantes **mantenerlos actualizados**. Asimismo, deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndoles que contra ella podrán interponer Recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia, que deberá ser anunciado por comparecencia o mediante escrito en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se practique la notificación. Adviértase al recurrente que fuese Entidad Gestora y hubiere sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, que 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. Si el recurrente fuere una empresa o Mutua Patronal que hubiere sido condenada al pago de una pensión de Seguridad Social de carácter periódico deberá ingresar el importe del capital coste en la Tesorería General de la Seguridad Social previa determinación por esta de su importe una vez le sea comunicada por el Juzgado.



Así por esta 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.