



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

**XDO. DO SOCIAL N. 1
PONTEVEDRA**

SENTENCIA: 00163/2024

RUA HORTAS, 3ª PLANTA, 36004 PONTEVEDRA
Tfno: 886206759/986805673
Fax: 986805674
Correo Electrónico: social1.pontevedra@xustiza.gal

NIG: 36038 44 4 2022 0000728
Modelo: N02700

PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000182 /2022

DEMANDANTE:
ABOGADO: LOIS REGUEIRA CASTRO

DEMANDADA: CONSELLERIA DE MEDIO RURAL
LETRADA DE LA COMUNIDAD: SRA. PEITEADO

En PONTEVEDRA, a dos de abril de dos mil veinticuatro.

SENTENCIA

D.ALEJANDRO GRACIA LAFAJA Magistrado Juez del JUZGADO DE LO SOCIAL N.1 DE PONTEVEDRA, tras haber visto el presente PROCEDIMIENTO 0000182/2022 a instancia de representado por el abogado Sr. Regueira, frente a la CONSELLERIA DO MEDIO RURAL de la XUNTA DE GALICIA, por la que comparece la Letrada de la Comunidad Sra. Peiteado, en materia de reconocimiento de derecho,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. - Se presentó el 05/04/2022 demanda del demandante D. frente a la CONSELLERIA DO MEDIO RURAL de la XUNTA DE GALICIA, en materia de reconocimiento de derecho, que fue turnada a este Juzgado y admitida a trámite, demanda en la que, tras exponer hechos y fundamentos de derecho, se solicita en su suplico Sentencia que reconozca el fraude y abuso cometido con su contratación temporal, y en consecuencia: 1. Con carácter principal, declare a Don , personal laboral fijo discontinuo de la Consellería de Medio Rural de la Xunta de Galicia, con categoría profesional de Vigilante fijo del Servicio de Prevención y Defensa Contra Incendios (grupo v categoría 10B) y antigüedad a efectos extintivos del presente vínculo de fecha 7 de julio del año

2011; 2. Subsidiariamente, para el caso de no estimarse la petición principal, reconozca al demandante el carácter indefinido no fijo, fijo discontinuo, de su relación laboral para con la Consellería de Medio Rural de la Xunta de Galicia, con categoría profesional de Vigilante fijo del Servicio de Prevención y Defensa Contra Incendios (grupo v categoría 10B), y antigüedad a efectos extintivos del presente vínculo de fecha 7 de julio del año 2011; 3.- Complementariamente a la anterior reconozca a Don , el derecho a la percepción de una indemnización por los daños y perjuicios derivados del fraude de ley y abuso en la contratación laboral temporal de que ha sido objeto por parte de la demandada, en cuantía equivalente a la prevista para el caso de despido improcedente (tomando en cuenta para dicho cálculo la fecha de presentación de la presente demanda y la antigüedad de 7 de julio del año 2011) o subsidiariamente en la prudencial cifra de 7.500 euros (en aplicación del criterio previsto por los arts. 7.2 y 40 de la LISOS); Condenando en todo caso a la Administración demandada a estar y pasar por tal declaración.

SEGUNDO. - Se ha celebrado el acto de juicio el día 14/03/2024. En la vista de juicio, se ratificó la demanda, se contestó a la demanda, se admitió la prueba documental propuesta, y formuladas conclusiones, quedaron los autos conclusos para sentencia.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. - El demandante D. ha prestado servicios para la demandada Consellería do Medio Rural de la Xunta de Galicia en Puesto de vigilante del Servicio de Prevención y Defensa Contra Incendios (grupo V categoría 10B) durante los siguientes periodos:

- Desde el día 15/07/2000 hasta el día 14/10/2000.
- Desde el día 07/07/2001 hasta el día 30/09/2001.
- Desde el día 15/07/2002 hasta el día 30/09/2002.
- Desde el día 09/07/2003 hasta el día 30/09/2003.
- Desde el día 30/06/2004 hasta el día 30/09/2004.
- Desde el día 01/07/2005 hasta el día 30/09/2005.
- Desde el día 06/07/2006 hasta el día 05/10/2006.
- Desde el día 07/07/2011 hasta el día 30/09/2011.
- Desde el día 21/07/2012 hasta el día 20/10/2012.
- Desde el día 01/07/2013 hasta el día 30/09/2013.
- Desde el día 01/07/2014 hasta el día 30/09/2014.
- Desde el día 01/07/2015 hasta el día 30/09/2015.
- Desde el día 01/07/2016 hasta el día 30/09/2016.



- Desde el día 01/07/2017 hasta el día 30/09/2017.
- Desde el día 11/10/2017 hasta el día 12/11/2017.
- Desde el día 01/07/2018 hasta el día 31/10/2018.
- Desde el día 01/06/2019 hasta el día 31/10/2019.
- Desde el día 11/05/2020 hasta el día 10/11/2020.
- Desde el día 10/05/2021 hasta el día 09/11/2021.



SEGUNDO. - Para la prestación de los referidos servicios el demandante suscribió con la demandada los siguientes contratos de trabajo:

- Contrato por obra y servicio determinado suscrito entre las partes el 15 de julio de 2000, para la prestación de servicios como vigilante fijo, "para la extinción de incendios forestales en la temporada de máximo riesgo", dentro del Plan Infoga (DOG 8 -09-1995), previéndose una duración estimada de tres meses en función de las necesidades derivadas del riesgo de incendios forestales.

- Contrato por obra y servicio determinado suscrito entre las partes el 7 de julio de 2001, para la prestación de servicios como vigilante, "para la defensa contra incendios forestales en la temporada de máximo riesgo", dentro del Plan Infoga, previéndose una duración estimada de tres meses en función de las necesidades derivadas del riesgo de incendios forestales.

- Contrato por obra y servicio determinado suscrito entre las partes el 15 de julio de 2002, para la prestación de servicios como vigilante, "para la defensa contra incendios forestales en la temporada de peligro medio", dentro del Plan Infoga, previéndose una duración estimada de tres meses en función de las necesidades derivadas del riesgo de incendios forestales.

- Contrato por obra y servicio determinado suscrito entre las partes el 9 de julio de 2003, para la prestación de servicios como vigilante fijo, "para la defensa contra incendios forestales en la temporada de peligro medio", dentro del Plan Infoga, previéndose una duración estimada de tres meses en función de las necesidades derivadas del riesgo de incendios forestales.

- Contrato por obra y servicio determinado suscrito entre las partes el 30 de junio de 2004, para la prestación de servicios como vigilante fijo, "para la defensa contra incendios forestales en la temporada de peligro alto", dentro del Plan Infoga, previéndose una duración estimada de tres meses en función de las necesidades derivadas del riesgo de incendios forestales.

- Contrato por obra y servicio determinado suscrito entre las partes el 1 de julio de 2005, para la prestación de servicios como vigilante, "para la defensa contra incendios forestales en la temporada de peligro medio", dentro del Plan Infoga, previéndose una duración estimada de tres meses en función de las necesidades derivadas del riesgo de incendios forestales.

- Contrato por obra y servicio determinado suscrito entre las partes el 6 de julio de 2006, para la prestación de servicios como vigilante fijo, "para la prevención y defensa contra incendios forestales en la temporada", dentro del Plan Infoga, previéndose una duración estimada de tres meses en función de las necesidades derivadas del riesgo de incendios forestales.

- Contrato por obra y servicio determinado, suscrito entre las partes el 7 de julio de 2011, para la prestación de servicios como vigilante fijo del SPDCIF, "para la defensa contra incendios forestales en la temporada de peligro", dentro del Plan Pladiga, previéndose una duración estimada de tres meses en función de las necesidades derivadas del riesgo de incendios forestales.

- Contrato de interinidad en plaza vacante, suscrito entre las partes el 21 de julio de 2012, para la prestación de servicios como vigilante fijo del SPDCIF, discontinuo, para la cobertura del puesto

, dedicado la defensa y extinción de incendios forestales durante la campaña de verano de alto riesgo, previéndose además una duración estimada de tres meses dentro del año natural en función de las necesidades derivadas del riesgo de incendios forestales. El demandante continúa prestando servicios discontinuos al amparo de este contrato; por Resolución de 28 de septiembre de 2018, de la Secretaria Xeral Técnica de la Consellería de Medio Rural de la Xunta de Galicia, se acordó la modificación sustancial de las condiciones de trabajo del actor, al efecto de ampliar el periodo de actividad a cuatro meses; por Resolución de 16 de mayo de 2019, de la Secretaria Xeral Técnica de la Consellería de Medio Rural de la Xunta de Galicia, se acordó nuevamente la modificación sustancial de las condiciones de trabajo del actor, al efecto de ampliar el periodo de actividad a cinco meses consecutivos; por Resolución de 29 de abril de 2020, de la Secretaria Xeral Técnica de la Consellería de Medio Rural de la Xunta de Galicia, se acordó la modificación sustancial de las condiciones de trabajo del actor, al efecto de ampliar el periodo de actividad a seis meses consecutivos.



TERCERO. - El demandante accedió a su puesto de trabajo a través de la lista de contrataciones temporales de la Xunta de Galicia tras haber superado en 2003, aunque sin lograr plaza, en proceso selectivo para la cobertura estable de plazas de esta categoría (concurso-oposición -regido por los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad- convocado por Orden de 26/12/2002 para la cobertura fija de 22 plazas).

CUARTO. - Se está llevando a cabo proceso selectivo convocado por Orden de 28/02/2019 para la cobertura de plazas funcionariales correspondientes a la escala auxiliar SPyDIF (C2).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

ÚNICO. - Accionándose en demanda sobre reconocimiento de derecho, y conforme al anterior relato de hechos declarados probados, que se deriva de la apreciación de los elementos de convicción -artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en adelante LJS-, a partir de hechos conformes (artículo 85.2 de la LJS), y la valoración de la prueba documental aportada por las partes, se resuelve en los siguientes términos:

1.- Se ha de tener en cuenta la doctrina del Tribunal Supremo para considerar, en aplicación del art. 70.1 de la Ley 7/2007 EBEP y el art. 4.2.b) del RD 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 - ya en STS de 14 de octubre de 2014, recud.711/2013-, ha de ser ahora analizada a raíz de la más reciente doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo, STS del Pleno de 24/04/2019, r.1001/2017, STS también del Pleno de 04/07/2019, r.2357/2018, en cuanto matiza que *"El plazo de tres años a que se refiere el art. 70 del EBEP referido, no puede entenderse en general como una garantía inamovible pues la conducta de la entidad empleadora puede abocar a que antes de que transcurra dicho plazo, se haya desnaturalizado el carácter temporal del contrato de interinidad, sea por fraude, sea por abuso, sea por otras ilegalidades, con las consecuencias que cada situación pueda comportar; al igual que en sentido inverso, el plazo de tres años no puede operar de modo automático.*

En suma, son las circunstancias específicas de cada supuesto las que han de llevar la una concreta conclusión."

Pero ahora también con la doctrina expuesta en la reciente STS de 28/06/2021, rcud. Núm. 3263/2019, del Pleno, en cuanto a que:

«...esta Sala entiende que, a tenor de lo dispuesto en la referida sentencia del TJUE de 3 de junio de 2021 y en otras que han interpretado algunos preceptos del Acuerdo Marco que figura como Anexo a la Directiva 199/70/CE [SSTJUE de 5 de junio de 2018 (C-677/16), de 21 de noviembre de 2018, (de Diego Porras, C-619/175), de 19 de marzo de 2020 (asuntos acumulados C-103/18 y C-429/2018) y de 11 de febrero de 2021, (M. V. y otros C-760/18)], resulta necesario efectuar una nueva reflexión sobre algunos aspectos de nuestra doctrina y, especialmente, sobre las circunstancias de su aplicación en los términos que seguidamente se expondrán.

QUINTO.- 1.- El contrato de interinidad por vacante es aquél que puede celebrarse para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. Se trata de un contrato a término, aunque de fecha incierta respecto de su finalización, en la medida en que su persistencia será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva de la plaza que, en el caso de las Administraciones Públicas, coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos, de conformidad con la normativa específica que en cada caso será aplicable.

Desde antiguo, la jurisprudencia ha admitido la legalidad de este tipo contractual respecto de las administraciones públicas (SSTS de 10 de julio de 2007, Rec. 3468/1995 ; de 9 de octubre de 1997, Rec. 505/1997 y de 3 de febrero de 1998, Rec. 400/1997), lo que implica la licitud y regularidad de la contratación, a través del contrato de interinidad, para ocupar plazas vacantes hasta que éstas sean cubiertas en propiedad del modo reglamentariamente establecido (SSTS de 6 de octubre de 1995, Rec. 1026/1995 y de 1 de junio de 1998, Rec. 4063/1997 ; entre otras). Obviamente, la licitud de la contratación está supeditada a la existencia de vacante, de suerte que la ausencia de plaza vacante determina que la contratación efectuada se considere fraudulenta por inexistencia de causa que la justifique y, obviamente, el contrato se considere por tiempo indefinido y a jornada completa (SSTS de 8 de junio de 1995, Rec. 3298/1994 y de 20 de junio de 2000, Rec. 4282/1999).

Técnicamente, dado que, por definición, el contrato se extiende hasta que la plaza vacante que ocupa el interino sea cubierta por el procedimiento legal o reglamentariamente establecido, mientras esto no ocurra estaremos en presencia de un único contrato y, en ningún caso, de contratos sucesivos, salvo que el trabajador sea cambiado a otra vacante. Sin embargo, esta visión, que pudiera considerarse técnicamente correcta y amparada por la jurisprudencia europea en la medida que son los Estados miembros a los que les corresponde determinar en qué condiciones los contratos de duración determinada se considerarán sucesivos (STJUE de 1 de febrero de 2021, C-760/18), no es, sin embargo, coherente con la propia finalidad del Acuerdo Marco cuyo objetivo es, en todo caso, evitar los abusos en la materia.



Por ello, teniendo en cuenta que, en la interpretación del derecho interno, los órganos judiciales nacionales estamos obligados a garantizar el resultado perseguido por el Derecho de la Unión y que evitar el abuso en la contratación temporal constituye objetivo básico del mismo, la interpretación del contrato de interinidad debe tener en cuenta, además de los aspectos técnico jurídicos, la situación del trabajador interino, sus expectativas y la actividad desplegada por la Administración como entidad contratante.

Desde tal perspectiva, aun cuando el contrato haya cumplido los requisitos, previstos en el artículo 4.1 y 2.b RD 2720/1998, de 18 de diciembre, lo cual comporta que haya identificado la plaza, cuya cobertura legal o reglamentaria se pretende -cobertura que queda necesariamente vinculada al oportuno proceso de selección previsto legal o reglamentariamente-, no cabe duda de que una duración excesivamente larga del contrato de interinidad debida, exclusivamente, a la falta de actividad administrativa dirigida a la cobertura definitiva de la plaza debe ser tenida en cuenta como elemento decisivo en orden a la configuración de la decisión judicial sobre la duración del contrato. Igualmente, el no cumplimiento de las expectativas del trabajador contratado en orden a la duración de su contrato, expectativas que derivan de los tiempos ordinarios para la cobertura de la vacante que ocupa, y que deben ser tenidas en cuenta en la apreciación judicial de la situación y en la calificación de la propia contratación. También el hecho de que los trámites administrativos para la cobertura de la vacante se dilaten en el tiempo de manera innecesaria. Circunstancias todas ellas que obligan a prescindir de la idea de que estamos teóricamente ante un único contrato porque la realidad es que el efecto útil del contrato suscrito inicialmente ha perdido todo valor en atención al incumplimiento de las exigencias de provisión que toda vacante conlleva y de las indeseables consecuencias inherentes a tal situación cuales son la persistencia innecesaria en situación de temporalidad.

2.- Desde otra perspectiva, cabe también reflexionar sobre las diferentes normas presupuestarias que, a raíz de la crisis del 2008, paralizaron la convocatoria de ofertas públicas de empleo. Aunque la Sala nunca ha afirmado que las consecuencias de aquella crisis podían justificar la extensión de la contratación, sí entendió que quedaba justificada aquella detención de convocatorias cuando las normas legales españolas (artículos 3 RDL 20/2011 y 21 de las Leyes 22/2013 y 36/2014, entre otras) paralizaron las convocatorias públicas de empleo, dando así cumplimiento al Tratado de Estabilidad, Coordinación y Gobernanza en la Unión Económica y Monetaria de 2 de marzo de 2012, tratando de garantizar, de esta forma, una adaptación continua y automática a la normativa europea a través de tales normas que perseguían continuar con el objetivo de garantizar la sostenibilidad financiera de todas las Administraciones Públicas, fortalecer la confianza en la estabilidad de la economía española, y reforzar el compromiso de España con la Unión Europea en materia de estabilidad presupuestaria.

La paralización de las ofertas públicas de empleo eran medidas al servicio de la estabilidad presupuestaria y del control del gasto pero, dado que impedían la convocatoria de vacantes que estaban ocupadas por trabajadores interinos, el cumplimiento de tales finalidades resulta dudoso ya que, con la convocatoria y subsiguiente ocupación de plazas vacantes cubiertas por trabajadores interinos, el gasto no se incrementa porque ya existía puesto que no se trataban de plazas de nueva creación sino de plazas que ya estaban cubiertas interinamente y que provocaban el mismo gasto que si hubieran estado cubiertas de forma definitiva. Por tanto, la justificación de la inactividad administrativa ya no resulta tan clara ya que, materialmente, tal inactividad no contribuía, ni directa ni indirectamente, a la sostenibilidad presupuestaria o a la contención del gasto público.

Y aquí es donde incide el pronunciamiento de la precitada STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), con el que se establece que consideraciones puramente económicas, relacionadas con la crisis económica de 2008, no pueden justificar la inexistencia, en el Derecho nacional, de medidas destinadas a prevenir y sancionar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada. Con esa conclusión el TJUE viene a alterar las consecuencias jurídicas derivadas de las previsiones contenidas en la normativa presupuestaria que hemos citado anteriormente -en las que se contemplaba la suspensión de los procedimientos de cobertura de las plazas vacantes en los organismos del sector público-, que hasta la fecha hemos considerado como el dato decisivo para entender justificada la dilación en el tiempo de los procesos de convocatoria y cobertura de vacantes, que legitimaban la concertación y el mantenimiento de los contratos de interinidad.

Desaparece de esta forma la razón por la que nuestra anterior doctrina entendía justificada, en concretas y determinadas circunstancias ligadas a la vigencia temporal de las leyes presupuestarias citadas, la prolongada extensión de tales contratos, lo que necesariamente obliga a rectificarla en ese extremo.

3.- La conclusión de cuanto se lleva expuesto, tanto de nuestra propia y consolidada jurisprudencia, como de la aplicación de las conclusiones que se extraen de la doctrina del TJUE [SSTJUE de 19 de marzo de 2020 (asuntos acumulados C-103/18 y C-429/2018) y de 11 de febrero de 2021, (M. V. y otros C-760/18), entre otras] debe conducir a precisar y rectificar la aplicación de nuestra doctrina, en el sentido expresado, para afirmar que, aun cuando el contrato de trabajo de interinidad por vacante haya cumplido los requisitos del art. 4.1 y 2.b RD 2720/1998 en los términos ya expuestos, una situación en la que un empleado público nombrado sobre la base de una relación de servicio de duración determinada - hasta que la plaza vacante para la que ha sido nombrado sea provista de forma definitiva- ha ocupado, en el marco de varios nombramientos o de uno sólo durante un período inusual e injustificadamente largo, 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 deba al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar un proceso selectivo al objeto de proveer definitivamente la mencionada plaza vacante, ha de ser considerada como fraudulenta; y, en consecuencia, procede considerar que el personal interino que ocupaba la plaza vacante debe ser considerado como indefinido no fijo.

Con carácter general no establece la legislación laboral un plazo preciso y exacto de duración del contrato de interinidad por vacante, vinculando la misma al tiempo que duren dichos procesos de selección conforme a lo previsto en su normativa específica [artículo 4.2 b) RD 2720/1998, de 18 de diciembre], normativa legal o convencional a la que habrá que estar cuando en ella se disponga lo pertinente al efecto. Ocurre, sin embargo, que, en multitud de ocasiones, la norma estatal, autonómica o las disposiciones convencionales que disciplinan los procesos de selección o de cobertura de vacantes no establecen plazos concretos y específicos, para su ejecución. En tales supuestos no puede admitirse que el desarrollo de estos procesos pueda dejarse al arbitrio del ente público empleador y, consecuentemente, dilatarse en el tiempo de suerte que la situación de temporalidad se prolongue innecesariamente. Para evitarlo, la STJUE de 3 de junio de 2021, citada, nos indica la necesidad de realizar una interpretación conforme con el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada incorporado como Anexo a la Directiva 1999/70/CE; y, especialmente, nos compele a aplicar el derecho interno de suerte que se satisfaga el efecto útil de la misma, especialmente por lo que aquí interesa, del apartado 5 del citado Acuerdo Marco. En cumplimiento de tales exigencias esta Sala estima que, salvo muy contadas y limitadas excepciones, los procesos selectivos no deberán durar más de tres años a contar desde la suscripción del contrato de interinidad, de suerte que si así sucediera estaríamos en presencia de una duración injustificadamente larga.

Dicho plazo es el que mejor se adecúa al cumplimiento de los fines pretendidos por el mencionado Acuerdo Marco sobre contratación determinada y con el carácter de excepcionalidad que la contratación temporal tiene en nuestro ordenamiento jurídico. En efecto, ese plazo de tres años es o ha sido utilizado por el legislador en bastantes ocasiones y, objetivamente, puede satisfacer las exigencias que derivan del apartado 5 del reiterado Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada. Así, ese es el límite general que tienen los contratos para obra o servicio determinado [artículo 15.1 a) ET]; constituye, también, el límite máximo de los contratos temporales de fomento al empleo para personas con discapacidad (Ley 44/2006, de 29 de diciembre) y ha sido usado por el legislador en otras ocasiones para establecer los límites temporales de la contratación coyuntural. Por otro lado, tres años es el plazo máximo en el que deben ejecutarse las ofertas de empleo público según el artículo 70 EBEP. La indicación de tal plazo de tres años no significa, en modo alguno, que, en atención a diversas causas, no pueda apreciarse con anterioridad a la finalización del

mismo la irregularidad o el carácter fraudulento del contrato de interinidad. Tampoco que, de manera excepcional, por causas extraordinarias cuya prueba corresponderá a la entidad pública demandada, pueda llegar a considerarse que esté justificada una duración mayor.»

2.- En el supuesto litigioso analizado, a partir del relato fáctico, en relación al plazo de tres años en el que deben ejecutarse las ofertas de empleo público según el artículo 70 EBEP, desde la suscripción por el demandante del último contrato, de interinidad por vacante, al que se refiere el hecho probado segundo hasta la fecha de presentación de la demanda se evidencia sobrepasado a fecha de presentación de la demanda el plazo de tres años a contar desde la suscripción del contrato documentado como interinidad por vacante por lo que estaríamos en presencia de una duración injustificadamente larga sin que la entidad pública demandada haya justificado una duración mayor.

3.- Por lo demás, que se incurrió también por el demandado en fraude en la contratación evidenciada ya a partir del primer contrato, al evidenciarse una contratación como por obra o servicio determinado, que en realidad se corresponde con 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, como lo es defensa contra incendios forestales en la temporada de peligro, sin que desvirtúe dicha conclusión la expresión de estar dentro de los denominados Plan Infoga y Plan Infoga, puesto que la actividad sobre la que se proyecta el contrato de trabajo suscrito con el demandante no sólo es normal y ordinaria de la Consellería de Medio Rural, sino también de carácter periódico y cíclico, como evidencia también el hecho probado primero.

4.- Sin embargo, se aprecia en el periodo entre contratos hasta el contrato iniciado el 07/07/2011 una ruptura en la cadena contractual significativa que impide considerar la unidad esencial del vínculo desde dicho primer contrato, pero no así a partir del 07/07/2011 sin solución de continuidad significativa desde entonces en la prestación de servicios discontinuos.

5.- **Se ha de considerar por ello la relación laboral que mantienen las partes como indefinida, por lo que ha de resolverse a continuación sobre si procede declarar al demandante como personal laboral fijo discontinuo, pretensión instada con carácter principal en la demanda, o si por el**



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTITZA

contrario procede reconocer el carácter indefinido no fijo, pretensión instada con carácter subsidiario:

5.1.- Se ha de partir de que como razona la STSJ Andalucía de 14/03/2024, recurso 775/2022, en relación con la STJUE 22 de febrero de 2024 (C-59/22, C-110/22 y C-159/22) (asunto UNED), el TJUE, en la STJUE 22-2-2024, en ningún momento, afirma de forma categórica que «la solución» al abuso deba ser la fijeza.

5.2.- La STSJ Galicia de 23/02/2023, rec.4235/2022, incide en que:

«La relación laboral indefinida no fija pretende solucionar el conflicto entre dos principios opuestos: la estabilidad en el empleo cuando se vulneran las normas que disciplinan el contrato temporal y el acceso al empleo público conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

El TJUE sostiene que dicha figura podría ser una medida apta para sancionar la utilización abusiva de los contratos de trabajo de duración determinada (sentencias del TJUE de 14 de septiembre de 2016, Martínez Andrés y Castrejana López, C- 184/15 y C-197/15 , apartado 53 y 3 de junio de 2021, Imidra, C-726/19 , apartado 49) y que la cláusula 5.1 del Acuerdo Marco carece de efecto directo, por lo que no puede excluir la aplicación de una disposición de Derecho nacional que le sea contraria (sentencia del TJUE de 3 de junio de 2021, Imidra, C-726/19 , apartado 80).

El derecho fundamental de los ciudadanos a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, reconocido en el art. 23.2 de la Constitución, no es aplicable en los supuestos de contratación de personal laboral (sentencia del TC número 132/2005, de 23 mayo, F 2). Pero el acceso al empleo público conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad si que está establecido en normas con rango de ley (disposición adicional 15ª.1 del ET y art. 55 y disposición adicional primera del EBEP).

[...]el Tribunal Supremo ha admitido, excepcionalmente, en dos supuestos la adquisición de fijeza en el empleo público sin superar un proceso selectivo para personal laboral fijo. A saber:

1º) Si el trabajador/a temporal ha superado un proceso selectivo para la cobertura de plazas fijas, sin obtener plaza, siempre, claro está, que la posterior contratación temporal sea fraudulenta o abusiva.

Así lo indica la STS 16-11-2021 (rec: 3245/2019), en un supuesto donde el convenio colectivo de AENA preveía una bolsa de candidatos en reserva -formada por quienes " hubieran aprobado no obteniendo plaza" (art. 25 C.co . Grupo AENA)- para posteriores

contrataciones con carácter fijo o temporal. Por tanto, si un trabajador/a de esa bolsa es contratado temporalmente de modo fraudulento/abusivo, la consecuencia será su recalificación como personal fijo, pues no existe obstáculo para ello con arreglo a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Ahora bien, tal supuesto no debe confundirse con aquellos casos en que las administraciones públicas convocan una bolsa destinada específicamente a la cobertura temporal de vacantes. Los trabajadores/as que hubieran superado los procesos selectivos para incorporarse directamente a tales bolsas no adquieren, si la posterior contratación temporal es fraudulenta, la condición de personal fijo, sino de personal laboral indefinido no fijo - STS 1-12-2021, rec: 4279/2020 -.

2º) Por otro lado, también se ha admitido el acceso a la condición de personal laboral fijo en el ámbito público en determinados casos de remunicipalizaciones de servicios. Así si una administración pública se subroga, por transmisión de empresa, en un contrato de trabajo fijo debe mantenerse esa condición, en aplicación de la Directiva 2001/23/CE y de la jurisprudencia TJUE (Correia Moreira) - STS 28/01/2022, rcud: 3781/2020 ; STS 28/01/2022, rcud: 3779/2020 ; STS 01/02/2022, rcud: 3777/2020 , etc-.

5.3.- Se ha de estar en el presente caso, habiendo superado el demandante en 2003, aunque sin lograr plaza, proceso selectivo para la cobertura estable de plazas de esta categoría (concurso-oposición -regido por los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad- convocado por Orden de 26/12/2002 para la cobertura fija de 22 plazas), a la doctrina de la STS de 16/11/2021, rec. 3245/2019, de la que se infiere se infiere razonablemente que la voluntad del órgano de casación fue sentar una doctrina de alcance general a partir del caso enjuiciado, sin circunscribirla al Grupo Aena. Conforme al criterio unificado, la superación por el trabajador de pruebas selectivas de acceso libre para ocupar plazas fijas en una Administración, entidad o empresa pública, aunque no haya obtenido ninguna de las ofertadas, permite tener por cumplidos los principios de acceso al empleo público, en el caso de que tiempo después del concurso sea contratado por dicha Administración o entidad para desempeñar una plaza correspondiente al mismo nivel profesional mediante un contrato temporal concertado en fraude de ley (en este sentido STSJ País Vasco de 28/11/2023, r. 1285/2023).

5.4.- A de declararse por ello, al demandante personal laboral fijo discontinuo de la demandada, con categoría profesional de vigilante fijo del Servicio de Prevención y Defensa Contra Incendios (grupo V categoría 10B) y antigüedad a efectos extintivos del presente vínculo de fecha 07/07/2011,



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTIZIA

condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración.

Se impone, por lo expuesto, la estimación de la demanda.

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

FALLO

Que, estimando la demanda de D. frente a la CONSELLERIA DO MEDIO RURAL de la XUNTA DE GALICIA, debo declarar y declaro al demandante personal laboral fijo discontinuo de la demandada, con categoría profesional de vigilante fijo del Servicio de Prevención y Defensa Contra Incendios (grupo V categoría 10B) y antigüedad a efectos extintivos del presente vínculo de fecha 07/07/2011, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración.

Notifíquese esta Sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, recurso de suplicación que deberá anunciarse por la parte recurrente ante este Juzgado en el plazo de los cinco días hábiles siguientes al de la notificación de la presente Sentencia, por comparecencia, o por escrito de la parte, su abogado o su representante legal, designando al letrado o graduado social colegiado que se encargará del recurso que se anuncia, siendo posible el anuncio por mera manifestación de aquélla al ser notificada.

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.