



JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2
Avd. Tres de Mayo nº 24 (Edf. Filadelfia)
Santa Cruz de Tenerife
Teléfono: 922 92 47 83 / 82
Fax.: 922 92 47 92
Email: social2.sctf@justiciaencanarias.org

Procedimiento: Procedimiento ordinario
Nº Procedimiento: 0000728/2020
NIG: 3803844420200005916
Materia: Fijeza Laboral
Resolución: Sentencia 000205/2021
IUP: TS2020029475

Intervención:
Demandante

Interviniente:

Abogado:

Procurador:

Demandado

Consejería de Transición
Ecológica, Lucha contra el
Cambio Climático y
Planificación Territorial

SENTENCIA

En Santa Cruz de Tenerife, a 19 de abril de 2021.

Vistos por mí, Rosa María Reyes González, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social número dos de Santa Cruz de Tenerife, el procedimiento ordinario 728/2020 seguido a instancias de don [REDACTED], representado y asistido por el Letrado, don [REDACTED] y como demandada, la Consejería de Transición Ecológica, lucha contra el cambio climático y planificación territorial del Gobierno de Canarias, por el Letrado de sus Servicios Jurídicos, don [REDACTED], versando sobre reconocimiento de derecho (fijeza).

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- En fecha de 4 de septiembre de 2020, don [REDACTED] presentaba demanda frente a la Consejería de Transición Ecológica, lucha contra el cambio climático y planificación territorial del Gobierno de Canarias, a fin de que se dictare sentencia por la que se declarare el carácter de personal fijo o asimilado conforme a la Directiva de la Unión Europea 1999/70, con antigüedad de 16 de junio de 1998, categoría profesional de auxiliar administrativo y jornada completa.

Segundo.- Tras su admisión a trámite, se citaba a las partes para los oportunos actos de conciliación y juicio a los que comparecían y, resultando sin avenencia, el primero, se celebraba, el segundo. En él, el actor ratificaba su demanda y, por su parte, la demandada formulaba oposición, en virtud de los hechos y alegaciones que tenía a bien considerar y que aquí, en aras a la brevedad, se dan por reproducidos. Finalmente, recibido el proceso a prueba, se admitía la documental presentada por el actor dándose por reproducido el expediente administrativo, a solicitud de ambas partes; todo ello, de conformidad con el resultado que obra en soporte videográfico, constituyendo acta, a tal efecto.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:

ROSA MARÍA REYES GONZÁLEZ - Magistrado-Juez

19/04/2021 - 14:56:41

En la dirección <https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos> puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: A05003250-386eae188a7ecdb8f7a51016e61618840848648

El presente documento ha sido descargado el 19/04/2021 14:00:48

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 requieren un especial deber de tutela o 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.





HECHOS PROBADOS

Primero.- En fecha de 22 de mayo de 2019, este Juzgado dictó sentencia, en los autos 609/2018, seguidos entre las mismas partes con la siguiente relación de hechos probados:

(...) *Primero.- Don [REDACTED] celebró contrato de trabajo con la Consejería de Política Territorial y Medio Ambiente, en la modalidad de duración determinada, el 16 de junio de 1998, con la categoría profesional de auxiliar, para un puesto de trabajo en Las Palmas de Gran Canaria. El objeto de dicho contrato, en su cláusula sexta, se describía de la siguiente manera:*

(...) *la cobertura temporal del puesto de trabajo nº RPT 1204050 auxiliar aprobado por Decreto 19/1998, de 5 de marzo... Durante el proceso de provisión para la cobertura definitiva del mismo (...).*

En cuanto a la duración del contrato, se estipulaba lo siguiente: (...) desde el 16 de junio de 1998 hasta la fecha de resolución del procedimiento de provisión o, en su caso, si fuera anterior, el transcurso del plazo establecido para la resolución del procedimiento de provisión respectivo (...).

Véase, copia del contrato, obrante en el expediente administrativo.

Segundo.- Con fecha de 8 de julio de 1999, solicitó ante la Viceconsejería de Medio Ambiente el traslado a la isla de Tenerife, siéndole concedido por resolución de 14 de julio del mismo año, comenzando a prestar servicios como auxiliar para la Viceconsejería de Medio Ambiente en Santa Cruz de Tenerife, percibiendo sus retribuciones con cargo al mismo puesto de trabajo (actual código 23.685)- auxiliar. El puesto de trabajo con código 23685- auxiliar- grupo Iv- tiene como funciones las siguientes:

- . confección, tramitación y seguimiento de los documentos administrativos del Servicio*
- . archivo, cálculo y manejo de ordenadores y de máquinas similares así como de cualquier máquina similar*
- . las demás que se establezcan, según la categoría profesional en el Convenio colectivo*

Véase, informe de la secretaria general técnica, de 7 de mayo de 2019, obrante en el expediente administrativo.

Tercero.- El citado trabajador tiene reconocido un total de 6 trienios (véase, certificado de reconocimiento de antigüedad, obrante el expediente administrativo) (...).

La sentencia, ya firme, declaró que el citado trabajador ostenta la condición de personal laboral indefinido, desde el 16 de junio de 1998 y todo ello, hasta que se cubriera la plaza que viene ocupando en la forma reglamentariamente establecida mediante procedimientos de selección sujetos a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad o bien, la misma fuera amortizada en la forma prevista, legalmente.

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 tutela 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.



Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
ROSA MARÍA REYES GONZÁLEZ - Magistrado-Juez	19/04/2021 - 14:56:41
En la dirección https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: A05003250-386eae188a7ecdb8f7a51016e61618840848648	
El presente documento ha sido descargado el 19/04/2021 14:00:48	



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 tutela 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.



Véase, copia de la citada sentencia, obrante al ramo de prueba del trabajador.

Segundo.- Dicho trabajador accedió a este puesto de trabajo mediante un contrato de duración determinada, en la modalidad de interinidad para la cobertura del puesto vacante de la categoría profesional de auxiliar administrativo, durante el proceso de provisión o promoción para su cobertura definitiva, en el entonces Servicio de Planes y Programas de Educación Ambiental de la Viceconsejería de Medio Ambiente de la extinta Consejería de Política Territorial y Medio Ambiente de Las Palmas de Gran Canaria que fue publicada en el boletín oficial de Canarias, de 11 de febrero de 1998 mediante Orden de 27 de enero de 1998, sobre convocatoria para la selección del personal para su contratación temporal (11 auxiliares), en régimen de interinidad. A dicho proceso podía concurrir cualquier ciudadano mayor de edad, de nacionalidad española y con la titulación académica exigida en las bases de la convocatoria. Las pruebas de selección consistían en una prueba teórica y, dos, de tipo práctico, a valorar sus resultados por un Tribunal Calificador. El trabajador quedó entre los 7 primeros con mejor puntuación de la provincia de Las Palmas de Gran Canaria.

Véase, documental relativa al proceso selectivo aportada por el trabajador, acompañada a su escrito de 6 de abril de 2021, obrante en autos.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Los hechos declarados probados resultan de la documental aportada por las partes además de por el expediente administrativo; todo ello, sin perjuicio de aquéllos que no han resultado controvertidos, en los términos, allí, expresados.

Segundo.- Se interesa, en la presente litis, que se declare el carácter de personal fijo, con antigüedad de 16 de junio de 1998, categoría profesional de auxiliar administrativo y jornada completa. Frente a dicha pretensión, la Consejería de Transición Ecológica, lucha contra el cambio climático y planificación territorial del Gobierno de Canarias formula oposición aduciendo que el puesto que vendría ocupando el trabajador y al que estaría adscrito, lo habría sido con carácter provisional atendido el carácter indefinido de la relación laboral que habría sido reconocido en resolución judicial firme.

Tercero.- La doctrina tradicional ha venido señalando que el fraude en la contratación temporal determina la declaración de indefinido no fijo con el efecto de que el vínculo contractual (tras diversos cambios Jurisprudenciales) no se haya sometido a condición sino a un término que comportaría la extinción del contrato por la cobertura reglamentaria de la plaza o, bien, por la amortización de la misma. La Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de febrero de 2010, con cita de la de 14 de diciembre de 2009 señala que (...) *el acceso al empleo público está sometido a los principios de igualdad, mérito y capacidad como se desprende de los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución y estos principios son aplicables tanto en el marco del acceso a los puestos de funcionarios como en el que corresponde al empleo laboral estable, como muestra la regulación contenida en la actualidad en el artículo 55.1 del Estatuto Básico del*

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
ROSA MARÍA REYES GONZÁLEZ - Magistrado-Juez	19/04/2021 - 14:56:41
En la dirección https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: A05003250-386eae188a7ecdb8f7a51016e61618840848648	
El presente documento ha sido descargado el 19/04/2021 14:00:48	



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 tutela 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.



Empleado Público (EBEP), aprobado por Ley 7/2007, a tenor del cual "todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico", [similar al actual art. 55 RL5/2015] sin que la remisión que el artículo 83 realiza a los convenios colectivos lleve a conclusión contraria, pues, lo que se autoriza a éstos es a concretar los procedimientos de selección que garanticen la aplicación de esos principios en el ámbito del empleo público laboral, pero, no a establecer formas de reclutamiento de personal que contraríen las exigencias constitucionales de igualdad, capacidad y mérito, pues, tanto el número 1 del artículo 55 como su número 2, sobre los principios de los procesos de selección son aplicables a todo el empleo público, como por lo demás puede verse en la regulación de la selección del personal laboral en los artículos 28 a 33 del Real Decreto 364/1995, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado. El mismo criterio regía con anterioridad a la entrada en vigor del EBEP, pues, de conformidad con el artículo 19.1 de la Ley 30/1984, «las Administraciones Públicas seleccionarán su personal, ya sea funcionario, ya sea laboral, de acuerdo con la oferta pública mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre, en los que se garanticen en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad» (...). A estos principios se remite también el artículo 91.2 de la Ley 7/1985 reguladora de las bases del régimen local, a tenor del cual la selección de todo el personal de las Corporaciones Locales "sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad". Y más adelante -aunque en el propio fundamento- se añade: "Pues bien, es evidente que si se otorga la condición de fijo por el mero hecho de haber sido contratado temporalmente por un determinado período de tiempo o por tener reconocida, a partir de octubre de 1996, la condición de trabajador indefinido se están vulnerando las normas y los principios de referencia, pues, los puestos de trabajo afectados se habrán cubierto sin respetar la igualdad de acceso de todos los ciudadanos y sin aplicar las reglas de selección en función del mérito y la capacidad-. En resumen, lo que pretende la actora es acceder al empleo público estable al margen de cualquier procedimiento de selección y sin otro mérito que la permanencia en una situación -irregular o no- de contratación temporal" y antes, las STS de Pleno de 20 (RJ 1998, 1000) y 21 de enero de 1998 (RJ 1998, 1138) y más recientemente en la sentencia, también del Pleno, de 11 de abril de 2006 señalaron que - "las irregularidades en la contratación por la Administraciones públicas no pueden determinar la adquisición de la condición de fijeza, porque ello supondría la vulneración de las normas con relevancia constitucional que garantizan los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso al empleo público". Es decir, que los principios constitucionales de igualdad, publicidad, mérito y capacidad deben ser respetados y cumplidos por todos y, especialmente, por la Administración y quienes la sirven, existiendo un interés de terceros, los ciudadanos, a los que no se les puede privar de la posibilidad del acceso al empleo público con arreglo a aquellos principios y a los que se le produce grave perjuicio si se les se priva de participar en los concursos preceptivos y de optar y conseguir las plazas.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
ROSA MARÍA REYES GONZÁLEZ - Magistrado-Juez	19/04/2021 - 14:56:41
En la dirección https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: A05003250-386eae188a7ecdb8f7a51016e61618840848648	
El presente documento ha sido descargado el 19/04/2021 14:00:48	



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 tutela 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.



Cuarto.- La anterior doctrina jurisprudencial y normativa indicada es aplicable al presente supuesto por cuanto, indiscutida la existencia de fraude en la contratación del actor declarándose como hecho probado por anterior sentencia firme en tanto que el único contrato laboral formalizado entre las partes (vigente, desde 1998) lo ha sido con carácter temporal (interinidad por vacante hasta su cobertura definitiva) y previo a la celebración de un proceso selectivo de oferta pública de empleo, al que pudieron acceder los ciudadanos que, reuniendo los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria, quisieran acceder a dicho puesto de trabajo. El actor considera que no acceder a su pretensión comportaría desconocer los artículos 1 y 2 de la Directiva 1999/70 y la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 marzo 2020. La interpretación jurídica de las mencionadas normas y jurisprudencia ha tenido lugar en la sentencia del Tribunal Supremo de 19 de junio de 2020, - posterior a la jurisprudencia citada-. Efectivamente, la Directiva 1997/70 en su artículo 1 viene a mejorar la calidad de trabajo de duración determinada y establecer un marco para evitar los abusos de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada y su artículo 5 a los efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva lo que ordena es introducir unas medidas legales disuasorias según los distintos sectores y categorías profesionales, entre las que están las razones objetivas que justifiquen la duración máxima o el número de renovaciones. En este sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 20 de noviembre de 2017, recurso 2957/2017- aplica para el caso de la empresa pública Seaga lo que la jurisprudencia ha venido aplicando para todas las contrataciones temporales fraudulentas en el sector público; y así dentro de la Administración local podemos citar la STS de 10 de marzo de 2010, rec. 2305/2009, cuya doctrina podría resumirse en que no es posible la consolidación de fijeza por parte de trabajadores indefinidos pero no fijos, sin participar en proceso de selección alguno que garantice el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad. Y así, señala la referida sentencia del Tribunal Supremo lo siguiente: (...) *finalmente, recordábamos la doctrina de la Sala sobre el alcance de las irregularidades en la contratación temporal de las Administraciones Públicas, expuesta en las sentencias del Pleno de 20 y 21 de enero de 1998 y más recientemente en la sentencia, también del Pleno, de 11 de abril de 2006. Lo que establece es que estas irregularidades no pueden determinar la adquisición de la condición de fijeza, porque ello supondría la vulneración de las normas con relevancia constitucional que garantizan los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso al empleo público. Dijimos entonces que la Administración pública no puede atribuir a los trabajadores afectados por estas irregularidades "la pretendida fijeza en plantilla con una adscripción definitiva del puesto de trabajo, sino que, por el contrario, está obligada a adoptar las medidas necesarias para la provisión regular del mismo y, producida esa provisión en la forma legalmente procedente, existirá una causa lícita para extinguir el contrato". El reconocimiento de la condición de indefinido no fijo responde a estas exigencias, porque preserva la cobertura del puesto de trabajo de acuerdo con los principios constitucionales (...).* En definitiva, si la sanción ante el uso abusivo o fraudulento de la contratación temporal para el sector privado es la declaración de indefinición equivalente a fijeza y el motivo de que no se aplica esta doctrina en el sector público -y sí la figura del indefinido no fijo - es porque ello supondría que accedan a puestos fijos personas que no han superado un proceso de selección conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, no puede aplicarse la misma solución cuando sí se ha seguido ese proceso selectivo. Es la

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
ROSA MARÍA REYES GONZÁLEZ - Magistrado-Juez	19/04/2021 - 14:56:41
En la dirección https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: A05003250-386eae188a7ecdb8f7a51016e61618840848648	
El presente documento ha sido descargado el 19/04/2021 14:00:48	



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 tutela 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.



Administración Pública la que ha optado por una contratación temporal fraudulenta cuando los puestos de trabajo son de naturaleza estructural (como acontece en el caso que nos ocupa) y, por lo tanto, deberían de haber sido convocados como fijos desde el principio, sin que el hecho de que la propia Administración no hubiera promovido la cobertura definitiva mediante procesos de selección y públicos, con posterioridad a la celebración del contrato temporal con el actor, pueda ser utilizado como un argumento en contra de los intereses del trabajador que ha sido contratado para realizar labores estructurales y que concurrió, con carácter previo, a un proceso público de selección. En este sentido, no puede perderse de vista que concurrió a un proceso de selección, con garantías de publicidad y carácter genérico en cuanto que podía concurrir cualquier ciudadano y fruto, del cual, logró estar, entre los siete primeros puestos celebrándose, posteriormente, el contrato de autos. Por tanto, han quedado salvaguardados los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad -arts. 23.2 y 103.3 de la Constitución española y art. 55.1 EBEP - que han de informar un proceso selectivo. En virtud de lo anterior, concurriendo el carácter fraudulento y garantizándose los indicados principios, se entiende procedente acceder a la pretensión interesada y, en consecuencia, declarar el carácter fijo de la relación laboral que une a las partes litigantes, con fecha de antigüedad de 16 de junio de 1998 y categoría de auxiliar administrativo.

En su virtud, vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Se estima la demanda presentada por don [REDACTED] frente a la Consejería de Transición Ecológica, lucha contra el cambio climático y planificación territorial del Gobierno de Canarias y, en consecuencia, se declara **el carácter fijo** de la relación laboral que une a las partes litigantes, con fecha de antigüedad de 16 de junio de 1998 y categoría de auxiliar administrativo.

Notifíquese esta sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias con sede en Santa Cruz de Tenerife, que habrá de anunciarse, ante este mismo Juzgado, dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la presente sentencia.

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

LA MAGISTRADO JUEZ

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
ROSA MARÍA REYES GONZÁLEZ - Magistrado-Juez	19/04/2021 - 14:56:41
En la dirección https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: A05003250-386eae188a7ecdb8f7a51016e61618840848648	
El presente documento ha sido descargado el 19/04/2021 14:00:48	