

Juzgado de lo Social N° 12 de Sevilla

Ava. de la Buhaira, 26, 41018, Sevilla. Tfno.: 662975817 662975697, Fax: 955041932, Correo electrónico:

/Social

N.I.G.:

Procedimiento: Despues / Ceses en general / Negociado: RE

Materia: Despido

De:

Graduado/a social:

Contra: (

Abogado/a: S.J. DE LA DIP. PROV. DE SEVILLA

SENTENCIA N.º 2024

En Sevilla, a 1 de septiembre de 2024.

Vistos por mi D^a Ilma. Magistrada, Juez de Adscripción Territorial adscrita al Refuerzo Externo de los Juzgados de lo Social, en juicio oral y público, los presentes autos sobre DESPIDO, seguidos en este Juzgado bajo el número 2024, promovidos por D.

ALBERTO BENITEZ SANABRIAL, contra el ORGANISMO (), asistido del Letrado del Servicio Jurídico de la Junta de Andalucía.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha de 02/2024 fue turnada a este Juzgado demanda remitida por el Decanato, que la referida parte actora presentó ante el mismo con fecha de 11/2023, en la que, tras alegar los hechos y los fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, terminó suplicando que se dictase sentencia por la que se califique el despido como improcedente, debiendo optar entre la readmisión del trabajador con abono de los salarios de tramitación o el abono de la indemnización máxima legalmente establecida.

SEGUNDO.- Señalados día y hora para la celebración del acto del juicio, tuvo éste lugar el día 09/2024, habiendo comparecido la parte actora y la parte demandada en debida forma.

En trámite de alegaciones, la parte actora se ratificó en la demanda. Y la parte demandada se opuso por los motivos que consideró pertinentes, quedando registrado en soporte apto para la reproducción del sonido y de la imagen.



Código:		Fecha:	09/2024	
Firmado Por:				
URL de verificación:	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/		Página:	1/11



Tanto la parte actora como la parte demandada propusieron como pruebas la documental, que se admitieron.

TERCERO.- Practicada la prueba propuesta y admitida se dio traslado a las partes para que formularan sus conclusiones, dándose por finalizado el juicio y dejándose los autos sobre la mesa de la proveyente a fin de dictar la oportuna resolución.

CUARTO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- D. _____, mayor de edad, DNI _____ suscribió con el ORGANISMO PROVINCIAL _____) los siguientes contratos:

- Contrato temporal de duración determinada a tiempo completo de fecha _____/2000 con fecha de finalización el _____/2000 (folios _____).
- Contrato temporal de duración determinada a tiempo completo de fecha _____/2001 con fecha de finalización el _____/2001 (folios _____).
- Contrato temporal de duración determinada a tiempo completo de fecha _____/2002 con fecha de finalización el _____/2002 (folio _____).
- Contrato temporal de duración determinada a tiempo completo de fecha _____/2002, hasta la incorporación de la titular que se encontraba de maternidad, con fecha de finalización el _____/2002 (folios _____).
- Contrato temporal de duración determinada a tiempo completo de fecha _____/2002 con fecha de finalización el _____/2002 (_____).
- Contrato temporal de duración determinada a tiempo completo de fecha _____/2002, hasta que se cubra de forma reglamentaria la plaza vacante, con fecha de finalización el _____/2004 (folios _____).
- Contrato temporal de duración determinada a tiempo completo de fecha 19/04/2004, hasta la incorporación de D. _____ a su puesto de trabajo, con fecha de finalización el _____/_____ (_____).



Código:		Fecha	09/2024
Firmado Por			
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	2/11



- Contrato temporal de duración determinada a tiempo completo de fecha /2022, hasta la incorporación de Dña. a su puesto de trabajo, con la extinción de la causa que dio lugar a la reserva de puesto de trabajo o con la amortización de la plaza (folios 7

SEGUNDO.- La categoría profesional del actor es de Auxiliar Administrativo y el salario día asciende a euros.

TERCERO.- La relación laboral se regía por el Convenio Colectivo del Organismo de la Excm. Diputación de Sevilla, publicado en el BOP de Sevilla de fecha /2024 (folios

CUARTO.- En fecha /2023 se entregó al trabajador carta por la que se le notificaba la extinción de su contrato de trabajo con fecha de efectos de /2024 como consecuencia de la incorporación a su puesto de trabajo de Dña. adjuntando detalle de la propuesta de liquidación. La carta consta unida a los folios que se dan por reproducidos en su integridad.

QUINTO.- El actor superó el proceso selectivo por Concurso de Méritos correspondiente a la Oferta de Empleo Público de Estabilización de Empleo Temporal autorizada por Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, según lo dispuesto en el artículo 62 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En fecha /2024 el actor tomó posesión en la plaza de Auxiliar de Gestión, y el puesto de funcionarios del organismo

SEXTO.- El actor no ostenta ni ha ostentado la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.

SÉPTIMO.- En fecha / el actor presentó escrito de Reclamación Previa. La demanda que dio inicio al presente procedimiento fue presentada en fecha /2024.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Frente a la decisión de la demandada de poner fin a la relación laboral mantenida con la parte actora, ésta pretende la declaración de improcedencia alegando que no encontramos ante un verdadero despido, ya que, aunque mantenga la licitud y la causa de



la contratación del último de los contratos vigentes, la concatenación de contratos temporales desde el año 2000, es una actuación fraudulenta.

La parte demandada se opuso a la estimación de la demanda alegando la licitud del último de los contratos, alegando además la falta de acción del actor puesto que en julio de 2024 había tomado posesión de la plaza de funcionario por haber superado el proceso selectivo.

SEGUNDO.- La declaración de hechos probados se ha extraído de la documental obrante en autos, no impugnada por las partes, de lo que se desprende que las partes están conformes con la existencia de la relación laboral, categoría profesional, y con la categoría, mostrando disconformidad en cuanto al fondo del asunto.

TERCERO.- Antes de proceder al examen de la cuestión de fondo se ha de entrar a valorar la excepción de falta de acción interpuesta por la parte demandada. Alega la demandada que el hecho de que la parte actora haya tomado posesión de la plaza como funcionario ha determinado la pérdida de la acción de despido, puesto que no se podría proceder a la readmisión, y no se podría declarar la relación laboral como indefinida no fija cuando la relación actual es estatutaria.

La excepción de la demandada no puede tener acogida, puesto que la extinción de la relación laboral seis meses antes del inicio de la relación estatutaria no se ve afectada, puesto que no elimina las consecuencias extintivas de la relación laboral, y en el caso de prosperar la acción tendría efectos económicos para la parte actora, como el abono de la indemnización o los salarios de tramitación. Si el hecho de una contratación posterior en la empresa en la que había sido despedido un trabajador no determina la falta de acción de despido, aún menos tendría esta consecuencia el inicio con posterioridad de una relación estatutaria, como es el caso.

Entrando en el fondo del asunto, la cuestión subyacente es analizar la naturaleza de la relación laboral y la licitud de los contratos temporales que he indicado en los hechos probados de la resolución y que se han extraído de la documental aportada a las actuaciones y no impugnada.

Los contratos suscritos por el actor han sido los siguientes:

- Contrato temporal de duración determinada a tiempo completo de fecha 12/09/2000 con fecha de finalización el 31/08/2001 (folios 10 y 11)

- Contrato temporal de duración determinada a tiempo completo de fecha 12/09/2001 con fecha de finalización el 31/08/2002 (folios 12 y 13)

Código:

Fecha

12/09/2024

Firmado Por

URL de verificación

<https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/>

Página

4/11



- Contrato temporal de duración determinada a tiempo completo de fecha /2002 con fecha de finalización el /2002 (folios
- Contrato temporal de duración determinada a tiempo completo de fecha . 2002, hasta la incorporación de la titular que se encontraba de maternidad, con fecha de finalización el /2002 (folios
- Contrato temporal de duración determinada a tiempo completo de fecha /2002 con fecha de finalización el /2002 (folio).
- Contrato temporal de duración determinada a tiempo completo de fecha 2002, hasta que se cubra de forma reglamentaria la plaza vacante, con fecha de finalización el /2004 (folios
- Contrato temporal de duración determinada a tiempo completo de fecha 19/04/2004, hasta la incorporación de D. a su puesto de trabajo, con fecha de finalización el 22 (folio
- Contrato temporal de duración determinada a tiempo completo de fecha (2022, hasta la incorporación de Dña. a su puesto de trabajo, con la extinción de la causa que dio lugar a la reserva de puesto de trabajo o con la amortización de la plaza (folios 7

En los tres primeros contratos no se determinaba la causa de la contratación, por qué se recurría a dicha figura contractual, si era para cubrir deficiencias estructurales o para la ejecución de determinadas campañas o épocas de acumulación de tareas. En noviembre de 200 hasta febrero de 200 se contrata al actor hasta que se proceda a la cobertura reglamentaria de la plaza. Y en los dos últimos contratos suscritos por éste, si que se refleja el nombre de la persona concreta que se sustituye, pero en el caso del penúltimo de ellos la duración del contrato es de dieciocho años. Duración que se estima excesivamente larga, entendiéndose que si bien la causa de sustitución concreta figura en el contrato el periodo de tiempo tan extenso hace pensar que nos encontramos ante un contrato de interinidad para cobertura de plaza vacante en el que la administración tardó 18 años en proceder a su cobertura de forma reglamentaria.

Y a tal efecto se puede citar la STS de fecha 2 de julio de 2024 que en un supuesto similar resuelve por considerar el carácter fraudulento de la contratación. Lo expone con el siguiente contenido: *"Es verdad que en la recurrida consta que en los sucesivos contratos de interinidad figura el nombre de un trabajador formalmente sustituido, lo que, en apariencia, permitiría pensar que pudiere tratarse de situaciones de interinidad por*



Código:		Fecha:	09/2024	
Firmado Por				
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/		Página	5/11

sustitución conforme a derecho, mientras que esa circunstancia no concurre sin embargo en el asunto de contraste.

Pero lo cierto es que, como perspicazmente observa el juzgador de instancia, el demandante no ha cesado en realidad en ningún momento en su puesto de trabajo en todo el extenso y dilatado periodo durante el que ha venido ocupando sin solución de continuidad la misma plaza.

Con lo que en realidad ha sido utilizado como interino por vacante para desempeñar durante más de dieciocho años las funciones de un puesto de trabajo que no ha sido cubierto por el organismo público.

A lo que se añade, que los diferentes trabajadores formalmente sustituidos durante ese largo periodo de tiempo solicitaban sistemáticamente la excedencia voluntaria sin derecho a reserva del puesto de trabajo, no llegando a tomar siquiera posesión del mismo para ocuparlo durante un periodo de tiempo mínimamente relevante, lo que parece ser el motivo de que el actor no hubiere sido cesado en su desempeño.

En definitiva, la relación laboral ha operado en realidad como una interinidad por vacante, al igual que en el supuesto de contraste.

De aquí la existencia de contradicción, porque las sentencias en comparación alcanzan una solución diferente.

TERCERO . 1.- *Concurriendo contradicción con una sentencia de esta misma Sala IV, sin que haya razones para aplicar en este caso un criterio diferente, deberemos necesariamente concluir que la doctrina correcta es la de la sentencia referencial, con estimación del recurso y casación de la recurrida.*

2.- *Como esta Sala vienen reiterando, la resolución del recurso exige que nos atengamos al criterio establecido en la Sentencia del Pleno de 28 de junio 2021, rcud. 3263/2019, dictada a raíz de la STJUE de 3 de junio de 2021, asunto C- 726/19, en las que hemos acomodado nuestra doctrina a los parámetros jurídicos establecidos en la misma.*

El TJUE admite en dicha sentencia la utilización de los contratos de interinidad por vacante hasta la finalización del proceso de cobertura de la plaza, pero condiciona su validez al requisito de que se respete un plazo cierto, preciso y determinado para la convocatoria y finalización de tal proceso, sin que las restricciones presupuestarias derivadas de la crisis económica de 2008 justifiquen su incierta e indefinida prolongación en el tiempo.



Código:		Fecha:	09/2024	
Firmado Por				
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/		Página	6/11

La ineludible adaptación de nuestra doctrina a las exigencias que impone dicha STJUE, obliga en este caso a aplicar una solución diferente a la que hasta ahora veníamos dando a los recursos planteados por la misma demandada en asuntos sustancialmente idénticos al presente, lo que, a diferencia de lo que hemos hecho hasta la fecha, nos llevará a su desestimación en los términos que seguidamente razonaremos, conforme al criterio que hemos aplicados en las SSTS 6/7/2021, rcud. 1677/2019 , y 21/7/2021, rcud. 1902/2019 , en supuestos idénticos al presente.

3. - *En la citada STS de 28 de junio 2021 , expresamos la nueva doctrina de esta Sala al respecto, y a sus argumentos en extenso nos remitimos.*

Repetiendo lo que en ella decimos "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. Ocurrir, 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



Código:		Fecha	20/09/2024
Firmado Por			
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	7/11



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”.

4.- La aplicación de este criterio al presente asunto conduce necesariamente a la estimación del recurso, por cuanto la relación de interinidad se ha prolongado durante más de 13 años, en el primer periodo temporal de 5 de febrero de 2004 a 18 de noviembre de 2017, y en el posterior desde 22 diciembre de 2017 a 31 de marzo de 2022, sin que por parte de la administración demandada se hubieren llegado a cubrir definitivamente la plaza. Una duración inusualmente larga e injustificada de la contratación temporal que supera ampliamente el periodo de tres años fijado en la antedicha doctrina y resulta contraria a la cláusula 5 del Acuerdo Marco incorporado a la Directiva 1999/70/CE. ”

Aplicado al caso, que es muy similar al supuesto de hecho de la sentencia indicada, donde se observa una concatenación de contratos temporales, muchos de ellos por sin causa que justifique la contratación temporal y otros de ellos bajo la apariencia de una reserva de puesto de trabajo que en realidad opera como interinidad por cobertura de plaza vacante, nos lleva a la conclusión de que el despido ha de ser calificado de improcedente ya que la relación laboral debe ser calificada como indefinida no fija y no como temporal. Todo ello con independencia de que la duración del último de los contratos no fuera superior a tres años siendo su causa la cobertura de la plaza de un funcionario concreto que finalizó con la incorporación del mismo a su puesto de trabajo. Debe recordarse la jurisprudencia constante de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo relativa a que, cuando alguno de los contratos temporales deba considerarse ilegal por haber sido celebrado sin causa que justifique su



Código:		Fecha	2024	
Firmado Por				
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/		Página	8/11



temporalidad, por infringir abiertamente los límites a su duración o por haberse desvirtuado su objeto, la cadena queda viciada y, desde entonces, debe estimarse que la relación laboral existente entre las partes era indefinida. Es decir, la irregularidad de todos o parte de los contratos laborales sucesivos, sin solución de continuidad, convierte la relación laboral en indefinida (SSTS 5 de mayo de 2004, recurso 4063/2003; 5 de diciembre de 2005, recurso 5176/2004; 6 de marzo de 2009, recurso 3839/2007; 20 de octubre de 2010, recurso 3007/2009; 15 de mayo de 2015, recurso 878/2014). Es por ello que la relación laboral se considera indefinida no fija y el despido improcedente.

CUARTO.- Al ser declarado el despido como improcedente operan las consecuencias previstas en el artículo 56 ET. El artículo 56 ET dispone que *"1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.*

2. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

3. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

4. Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2.

5. Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de noventa días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a la que se refiere el apartado 2, correspondiente al tiempo que exceda de dichos noventa días hábiles.



Código:		Fecha	9/2024	
Firmado Por	R			
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/		Página	9/11



Si recurre la parte demandada, deberá acreditar al ANUNCIAR el recurso el ingreso del importe de la condena en la cuenta de DEPÓSITOS Y CONSIGNACIONES correspondiente a este órgano judicial, en cualquier sucursal del BANCO SANTANDER mediante la presentación en la Secretaría del oportuno resguardo, concretando además el número y año del procedimiento.

Al interponer el recurso acreditará igualmente el ingreso de 300 Euros en la cuenta de este Juzgado, en cualquier sucursal del BANCO SANTANDER, indicando a continuación el número y año del procedimiento, mediante entrega del resguardo acreditativo, en la Secretaría de este Juzgado de lo Social.

Y mientras dure la sustanciación del recurso la empresa condenada, en caso de optar por la readmisión, estará obligada a readmitir a la parte actora en su puesto de trabajo, en las mismas condiciones que tenía y con abono de sus salarios, salvo que quiera hacer dicho abono, sin contraprestación por parte de la actora, a menos que opte, antes de interponer el recurso, por la indemnización.

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

E/

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior Sentencia por la Iltna. Sra. Magistrada que la pronuncia, estando celebrando audiencia pública, por ante mi la Letrada de la Administración de Justicia. Doy fe.-

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contenga y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieren 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.



Código:

Firmado Por

Fecha

19/2024

URL de verificación

<https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/>

Página

11/11