

ADMINISTRACION  
DE JUSTICIAJuzgado de lo Social N° 3 de Bilbao  
Bilboko Lan-arloko 3 zk.ko EpaitegiaC/ Barroeta Aldamar, 10 - Bilbao  
94-4016692 - social3.bilbao@justizia.eus  
NIG: 4802044420220005527**0000537/2022 Procedimiento Ordinario Social (Migracion) / (Migrazioa Soziala)Prozedura arrunta**

En Bilbao, a 23 de marzo del 2023.

Vistos por el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. Magistrado/a-Juez del Juzgado de lo Social n.º 3 D.ª Beatriz García Celaá los presentes autos número 0000537/2022, seguidos a instancia de [REDACTED] contra RESIDENCIA MUNICIPAL DE GETXO sobre Materias laborales individuales.

EN NOMBRE DEL REY  
ha dictado la siguiente**SENTENCIA N.º 000087/2023****ANTECEDENTES DE HECHO**

Con fecha 16 de mayo de 2022 tuvo entrada demanda formulada por [REDACTED] contra RESIDENCIA MUNICIPAL DE GETXO y admitida a trámite se citó de comparecencia a las partes asistiendo todas, y abierto el acto de juicio por S. S. las comparecidas manifestaron cuantas alegaciones creyeron pertinentes en defensa de sus derechos practicándose seguidamente las pruebas que fueron admitidas según queda constancia en el acta correspondiente, y finalmente manifestaron por su orden sus conclusiones.

En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales.

**I.-HECHOS PROBADOS**

**PRIMERO.-** [REDACTED] viene prestando servicios para RESIDENCIA MUNICIPAL DE GETXO con la categoría profesional de auxiliar de clínica firmando el primer contrato el 6.7.1992, habiendo suscrito 12 contratos temporales, el último de 1.1.1995 con el objeto de "hasta cubrir la vacante por concurso oposición". Por resolución de 9.3.2022 se le reconoce la interinidad con antigüedad de 26.08.1993 a efectos de trienios, teniendo en cuenta la totalidad de los servicios prestados.

Los contratos temporales previos han discurrido en los siguientes periodos:

Firmado por:  
Beatriz García Celaá

URL firma electrónica./Sinadura elektronikoa URLa:https://psp.justizia.eus/SCDD/Index.html

Fecha: 24/03/2023 14:33

CSV: 4802044003-09cfc33e74cd56be6b4fa96ba6b16a787RYdAA==

ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTICIA

CSV: ALK/REG/2023/30675 oqLQ215AcJ

Firmado por:  
Beatriz García Celaá

URL firma electrónica./Sinadura elektronikoaren URLa:https://psp.justizia.eus/SCDD/Index.html

Fecha: 24/03/2023 14:33

CSV: 4802044003-09cf33e74cd56be6b4fa96ba6b616a787RYdAA==

de 6.7.1992 a 8.09.1992, de 10.09.92 a 21.10.1992, de 4.12.1992 a 25.07.1993, de 28.07.1993 a 20.08.1993, de 16.02.1994 a 22.02.1994, 2.3.1994 a 8.03.1994, de 26.04.1994 a 17.05.1994, de 27.05.1994 a 1.6.1994, de 7.7.1994 a 13.08.1994, de 5.9.1994 a 27.09.1994 y de 15.12.1994 a 31.12.1994.

**SEGUNDO.-** La trabajadora concurrió a la oferta de empleo público realizada por OSAKIDETZA para auxiliar de clínica, superando la misma quedando por ello incluida en la bolsa de trabajo para contrataciones temporales.

**TERCERO.-** La plaza ha pasado a ser convocada en el proceso de estabilización.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### PRIMERO.-Hechos probados.

Los hechos probados resultan de la totalidad de la prueba practicada en el acto de juicio oral bajo los principios de concentración, oralidad y publicidad propios del proceso laboral. La prueba practicada ha consistido en la documental aportada, fundamentalmente contrato de trabajo y expediente administrativo, así como vida laboral.

### SEGUNDO.- Antigüedad y condición de indefinida no fija

Se solicita por la actora el reconocimiento de la condición de –indefinida no fija- desistiendo de la pretensión de indefinida- dado que no ha superado proceso selectivo en el ente demandando, si no en una administración ajena.

En el presente caso se trata de un contrato de interinidad puesto que la obra o servicio que se suscribe es la cobertura de la plaza hasta que la misma se amortizada u ocupada tras proceso selectivo . La actora no ha accedido al ente demandado previa superación de proceso selectivo que cubre los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Partimos del dato básico de que en nuestro ordenamiento laboral el contrato de trabajo ha de ser siempre de duración indefinida de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 y 15 del TRET, cediendo esta regla general y permitiéndose excepcionalmente la contratación temporal en los supuestos expresamente previstos en la Ley, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por la misma, pues en caso contrario el

EUSKO JAURLARITZA  
GOBIERNO VASCO

ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTICIA

CSV: ALK/REG/2023/30675 oqUQ2l5AcJ

Firmado por:  
Beatriz García Celiaá

URL firma electrónica:/Sinadura elektronikoaren URLa:https://psp.justizia.eus/SCDD/Index.html

Fecha: 24/03/2023 14:33

CSV: 4802044003-09cf33e74cd56be6b4fa96ba6b616a787RYdAA==

contrato temporal debe entenderse concertado en fraude de ley y devenir por tanto la relación laboral en indefinida.

No se discute por las partes el carácter regular de las relaciones temporales intermitentes suscritas por la hoy actora desde 2009 a 2018

La cuestión suscitada en la presente Litis ha sido reiteradamente resuelta por la Sala de lo Social del TSJPV que viene a indicar que:

*“Así, siguiendo el mismo razonamiento entonces dado, debemos recordar que la vocación de nuestro ordenamiento jurídico laboral es la de la contratación indefinida, acorde con el derecho que consagra el artículo 35 CE. Ello afecta tanto a la empresa privada como a la Administración, que está sometida al principio de legalidad. En esta línea, esta Sala se ha pronunciado en relación a las interinidades por vacante en la Administración Pública concluyendo que no pueden superar tres años, siendo aplicable el art. 70.1 EBEP, siguiendo la doctrina contenida en las sentencias del TS de 10 y 14 de octubre de 2014 (recursos 723/2013 y 711/2013).*

*Como hemos indicado, este es el criterio que rige, y por ello cuando se superan tres años en la contratación de interinidad esta se muta y se convierte el contrato en indefinido, adquiriéndose esa cualidad y no la de contratado fijo. Al ser esto así, ya hemos precisado que a pesar de las medidas anticrisis la norma legal contenida en el art. 70 EBEP no ha sido cambiada, se debe seguir ocupando por el trabajador la vacante, aunque no pueda realizarse un proceso de selección de personal debido a las limitaciones presupuestarias. Entonces, y paradójicamente, lo que se continúa es en la cobertura indefinida de la plaza, por efecto legal y concordancia de la normativa. Si el art. 70 EBEP obliga a la mutación del contrato por razón del transcurso del tiempo, y si este deviene continuado por la imposibilidad de cobertura de la plaza, entonces la conclusión no puede ser el mantenimiento de la situación de interinidad sino el cambio de la cualidad de trabajador temporal a indefinido, sin perjuicio de que en la fecha que corresponda, y por los mecanismos instrumentados al efecto, pueda procederse a la cobertura de la plaza. Cuestión esta última que, por supuesto, queda en el albur y disponibilidad de la propia Administración demandada y ahora recurrente.*

*Así lo hemos razonado en numerosas sentencias dictadas por esta Sala, pudiéndose citar a modo de ejemplo las de 06.09.2016 (recurso 1499/16), 23.10.2017 (recurso 1833/17) o 24.04.2018 (recurso 637/18), sin que los argumentos invocados por la UPV/EHU recurrente sirvan, por lo tanto, para modificar esa tesis.*

*Más recientemente, y tras dictarse por el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea las sentencias de fecha 5 de junio de 2018 (asuntos C-677/16 y C-574-17), las llamadas sentencias Montero Mateos y Grupo Norte Facility, venimos entendiendo también, en coherencia con lo anterior, a los efectos de la cuestión ahí planteada, que los contratos de interinidad para cobertura de vacante con imprevisible finalización que superan los tres años son inusualmente largos y merecen el reconocimiento de la condición de indefinido con las consecuencias correspondientes en orden al abono de la indemnización en caso de extinción (se cita, por ejemplo la sentencia de 25.9.2018, recurso 1615/2018)”.*



ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTICIA

CSV: ALK/REG/2023/30675 oqUQ215AcJ

Firmado por:  
Beatriz García Celaá

Fecha: 24/03/2023 14:33

URL firma electrónica:/Sinadura elektronikoa URLa:https://psp.justizia.eus/SCDD/index.html

CSV: 4802044003-09cf33e74cd56be6b4fa96ba6b616a787RYdAA==

Aplicando la doctrina expuesta al particular litigioso la demanda debe ser estimada en su petición subsidiaria en el sentido de reconocer que la relación laboral de la parte actora es de carácter indefinido, dado que en el particular examinado la demandante viene desarrollando el mismo puesto de trabajo desde el año 1995, más de 27 años, precedida por una cadena de contratación con diferentes periodos de actividad y que data desde 1992 lo que nos lleva a apreciar una escenario de duración que supera , en el último contrato, más de los 3 años fijados en el EBEP; viene ocupando la misma vacante desde hace más de 4 años, sin que a ello sea obstáculo la prohibición legal de ampliación de gasto de personal de 2010, que cesó en el año 2014 con la LPGE, sin que nada haya actuado desde tal fecha la administración, por lo que ha de ser reconocida como indefinida no fija, no pudiendo alcanzar la fijeza al no superar un proceso selectivo ad hoc en el ente demandado, como se deduce de la doctrina expresada en la sentencia de fecha de 24 de noviembre 2021 (rec. 2341/2020).

En relación a la antigüedad que postula, la demandante señala que en atención a la no ruptura esencial del vinculo durante los 12 contratos temporales celebrados con la demandante, la antigüedad es la inicial del contrato primero, y no el sumatorio de los dias prestados.

Se opone la demandada señalando que la antigüedad reconocida es de 6.8.1993 teniendo en cuenta todos los servicios prestados con anterioridad al contrato de interinidad., En la resolución de 2008 se reconoce que trabajó antes del 1.1.1995- 493 dias- compactados- arrojan una antigüedad de 26.08.1993

“Esta solución ha sido apuntada en sentencias recientes de esta Sala del Tribunal Supremo, reunida en pleno, de fechas 11 de mayo de 2005 (rec. 2353/2004) EDJ2005/108924 y 16 de mayo de 2005 (2425/2004) EDJ2005/83728 , manteniéndose en otras posteriores como las dictadas en fecha 26 de septiembre de 2006 (rec. 4369/2005) EDJ2006/319321 , 1 de marzo de 2007 (rec. 5050/2005) EDJ2007/21188 , 15 de marzo de 2007 (rec. 5048/2005) EDJ2007/40397 y 3 de abril de 2007 (rec. 5049/2005) EDJ2007/25386 . Sostienen estas sentencias, matizando doctrina anterior, que una discontinuidad o interrupción superior a veinte días entre contratos sucesivos, pero de duración no prolongada teniendo en cuenta el conjunto del tiempo de trabajo al servicio del mismo empresario, no debe afectar, salvo que el convenio colectivo diga otra cosa, al cómputo en el complemento de antigüedad del tiempo total de actividad de trabajo.

Este criterio de unidad esencial del vínculo en materia de despido ha sido ratificado por la STS de 26-9-08, debiendo estarse por tanto a la vida laboral para determinar si existe esa unidad esencial del vínculo.

Respecto a la unidad esencial del vinculo señalar que , según se indica en

EUSKO JAURLARITZA  
GOBIERNO VASCO

ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTICIA

CSV: ALK/REG/2023/30675 oqUQ2l5AcJ

Firmado por:  
Beatriz García Celaia

URL firma electrónica./Sinadura elektronikoa URLa:https://psp.justizia.eus/SCDD/Index.html

Fecha: 24/03/2023 14:33

CSV: 4802044003-09cf33e74cd56be6b4fa96ba6b616a787RYdAA==

la sentencia del Tribunal Supremo de 17-12-2007 (RJ 2008, 1390) , siguiendo a la del propio Tribunal de 8-3-2007 (RJ 2007, 3613) , "Esta doctrina, que establece, en definitiva, que en supuestos de sucesión de contratos temporales, si existe unidad esencial del vínculo laboral, se computa la totalidad de la contratación para el cálculo de la indemnización por despido improcedente, ha sido seguida por las Sentencias ya más recientes de 29 de septiembre de 1999 (RJ 1999, 7540) (rec. 4936/1998); 15 de febrero de 2000 (RJ 2000, 2040) (rec. 2554/1999); 15 de noviembre de 2000 (RJ 2000, 10291) (rec. 663/2000); 18 de septiembre de 2001 (RJ 2001, 8446) (rec. 4007/2000); 27 de julio de 2002 (rec. 2087/2001); 19 de abril de 2005 (RJ 2005, 4536) (rec. 805/2004) y 4 de julio de 2006 (RJ 2006, 6419) (rec. 1077/2005), y si bien en varias de estas resoluciones la Sala ha tenido en cuenta como plazo interruptivo máximo el de los veinte días previstos como plazo de caducidad para la acción de despido, también ha señalado que cabe el examen judicial de toda la serie contractual, sin atender con precisión aritmética a la duración de las interrupciones entre contratos sucesivos. Así, por ejemplo, se ha computado la totalidad de la contratación, a pesar de la existencia de una interrupción superior a 20 días, en los supuestos resueltos por las sentencias de de 10 de abril de 1995 (RJ 1995/3034) (rec. 546/1994) y 10 de diciembre de 1999 (RJ 1999, 9731) (rec. 1496/1999), con interrupción de 30 días, y de coincidencia con el período vacacional en el auto de 10 de abril de 2002 (RJ 2003, 4492) (rec. 3265/2001)".

De modo que, matizando doctrina anterior, el Alto Tribunal ha establecido que una discontinuidad o interrupción superior a veinte días entre contratos sucesivos, pero de duración no prolongada teniendo en cuenta el conjunto del tiempo de trabajo al servicio del mismo empresario, no debe afectar, salvo que el convenio colectivo diga otra cosa, al cómputo en el complemento de antigüedad del tiempo total de actividad de trabajo, ni a la antigüedad a tener en cuenta para el cálculo de la indemnización por despido, con lo que, incluso aunque hubieran transcurrido uno o dos días más de los 20 de la caducidad entre el fin de un contrato y la firma siguiente, como tiene dicho esta Sala en unificación de doctrina ( TS 8-3-2007 (RJ 2007, 3613) y 17-12-2007 (RJ 2008, 1390) ; rec. 175/04 y rec. 199/04), de todos modos debería prevalecer "la unidad esencial del vínculo" al no haberse producido "interrupciones significativas".

Posteriormente, la STS de 8-11-2016 (RJ 2016, 5895) (Rec. 310/2015 ) consideró la unidad esencial del vínculo en una contratación temporal realizada por un Ayuntamiento durante seis años de vida laboral, en la que se habían producido dos interrupciones contractuales, la primera de ellas de algo más de tres meses y la segunda de uno solo. En el mismo sentido, se pronunció la STS de 7 de junio de 2017 (RJ 2017, 3166) (Rec. 1400/2016 ) , que tampoco dio relevancia a una interrupción cercana a los cuatro meses y la STS de 21 de septiembre de 2017 (RJ 2017, 4657)

EUSKO JAURLARITZA  
GOBIERNO VASCO

ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTICIA

CSV: ALK/REG/2023/30675 oqLUQ215AcJ

Firmado por:  
Beatriz García Celaá

URL firma electrónica./Sinadura elektronikoa URLa:https://psp.justizia.eus/SCDD/Index.html

Fecha: 24/03/2023 14:33

CSV: 4802044003-09cf33e74cd566be6b4fa96ba6b616a787RYdAA==

(Rec. 2764/2015 ), nuevamente, con una interrupción cercana a los cuatro meses.

Como se observa, existe una importante casuística en relación a la cuestión que nos ocupa

La STSJPV de 28 de enero de 2020 señala:

“Pero, con independencia de este detalle, que a nuestro entender es irrelevante, la cuestión que se suscita es la determinar si la interrupción que media desde el 31-5-2010 hasta el 18-4-2011 es significativa. Nuestra conclusión: no lo es.La causa de que desestimemos la pretensión de la empresa es que en 22 años esta interrupción -aunque se hayan prestado servicios para otra empresa- es que no acredita: en primer lugar, que sea voluntaria del trabajador su separación de la contratación con la empresa pues ha respondido a la extinción articulada por el empleador reanudándose cuando este le ha ofertado un nuevo contrato (nada consta diferente); y, en segundo término, que se haya objetivado o plasmado una voluntad por parte del operario de permanecer al margen del ámbito productivo de la recurrente, y sea manifestación eses tiempo sin contrato de una ruptura de los eslabones contractuales. Hay que extrapolar el dato cronológico y el arco temporal que comprende la ruptura de la relación laboral, y si lo hacemos veremos que no resulta significativa, relevante o de transcendencia suficiente el tiempo en que se acredita, que en todo caso, no supera el año, respecto a la totalidad de la permanencia. Esta totalidad es la que, precisamente, se busca con la aplicación de la teoría que venimos analizando. Atendida la irregularidad de la contratación, el tiempo en que ha permanecido, y sin que, en ningún caso, pueda penalizarse a quien, cuando no se le ofrece trabajo, opta por mantenerse dentro del mercado laboral, es por lo que vamos a desestimar el motivo segundo del recurrente”

Atendiendo a su vida laboral, existen periodos de contratación temporales cortos y otros más largos que se suceden sin solución de continuidad, hasta la condición de indefinida no fija del contrato de 1995, sin embargo existe un periodo de 20.08.1994 a 16.02.1995 , casi seis meses, donde no hay llamamiento por la demandada, periodo suficiente para romper la unidad esencial del vinculo que se propone, por lo que conforme a esta teoría la antigüedad a valorar seria la de 20.08.1994 a los efectos de despido , pero habiéndosele reconocido una antigüedad superior por la demandada, la pretensión ha de ser desestimada, teniendo por antigüedad a los efectos reconocidos en 2008 la de 6.8.1993, por lo que ha de desestimarse la antigüedad postulada de 6.7.1992 .

### TERCERO.- Recursos.

Frente a la presente sentencia cabe recurso de suplicación ante la sala de lo social del TSJPV.

EUSKO JAURLARITZA  
GOBIERNO VASCO



Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación,

## FALLO

ESTIMAR PARCIALMENTE la demanda presentada por [REDACTED] contra RESIDENCIA MUNICIPAL DE GETXO reconociendo a la trabajadora la condición de indefinida no fija

Contra esta sentencia cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, debiendo ser anunciado tal propósito mediante comparecencia o por escrito ante este Juzgado en el plazo de cinco días a contar desde su notificación, debiendo designar letrado/a o graduado/a social para su formalización.

El que sin tener la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, anuncie recurso de suplicación deberá ingresar en la cuenta del BANCO SANTANDER, con n.º Cuenta bancaria 4719000000053722, con el código 69, la cantidad de 300 euros en concepto de depósito para recurso de suplicación, debiendo presentar el correspondiente resguardo en la Oficina judicial de este Juzgado al tiempo de anunciar el recurso.

Están exentos de constituir el depósito indicado las personas y entidades comprendidas en el apartado 4 del artículo 229 de la LJS.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, 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 solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera 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.**

Firmado por:  
Beatriz García Celaá

URL firma electrónica:/Sinadura elektronikoaren URLa:https://psp.justizia.eus/SCDD/Index.html

Fecha: 24/03/2023 14:33

CSV: 4802044003-09cf33e74cd56be6b4fa96ba6b616a787RYdAA==

CSV: ALK/REG/2023/20675 0qLUQ215AcJ

A pesar de no constar firmas manuscritas, este documento tiene validez legal. En la Página Web Municipal (http://www.getxo.eus/Oficina de Administración Electrónica) podrá obtener una copia auténtica de este documento en formato digital, mediante el Código Seguro de Verificación que aparece en el margen izquierdo.

Ajuri Honek eskuz idatzitako sinaturik ez izenperik ez duen arren, legezko balioa du. Getxoko Udaltaren web-orrialdeitik (http://www.getxo.eus/administrazio elektronikoko bulegoa) agiri honen benetakoa kopia eskuratu ahal duzu formatu digitalan, ezkerrealdean ageri denegiaztapen-kode seguruarekin erabiliz.

