



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Sección: G

JDO. CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO Nº 1
Plaza del Juez Elío/Elío Epailearen Plaza,
Planta 5 Solairua
Pamplona/Iruña 31011
Teléfono: 848.42.41.80 - FAX 848.42.42.13
EMail.: juzconpam1@navarra.es
PO076

Procedimiento: **PROCEDIMIENTO
ORDINARIO**
Nº Procedimiento:

NIG: 3120145320230000196
Materia: Otros actos de la Admon.
Local no incluidos en los apartados
anteriores

Puede relacionarse de forma telemática con esta Administración a través
de la Sede Judicial Electrónica de Navarra <https://sedejudicial.navarra.es/>

Firmado por:
MARTA ARNEDO HERRERO

SENTENCIA NÚM. 000174/2023

En Pamplona/Iruña, a 13 de noviembre del 2023.

Juez que la dicta: Dña. Marta Arnedo Herrero

Objeto: Otros actos de la Administración

Demandante: Delegación el Gobierno en Navarra

Defensa: Abogado del Estado

Demandado:

Abogado: D. Alberto Andérez

Procuradora: Dña. Elena Zoco Zabala

Doc. garantizado con firma electr. URL verificación:
https://administracionelectronica.navarra.es/SCDD_Web/Index.html

CSV: 3120145001-0b99d0fed3f051e153b326573b836de7sljPAA==

Fecha: 13/11/2023 13:42



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El día 13 de marzo de 2.023 se interpuso, por el Abogado del Estado, en nombre y representación de la Delegación del Gobierno en Navarra, recurso contencioso administrativo contra el Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento _____, de 30 de noviembre de 2022, relativo al “Expte. 181/2022.Aprobación de la declaración de fijeza del personal laboral del ayuntamiento y aprobación de la plantilla orgánica 2023”, que declara la fijeza de personal laboral procedente de la extinta sociedad municipal

SEGUNDO: El recurso se admitió a trámite con decreto de 29 de marzo de 2.023 acordándose recabar el expediente administrativo.

TERCERO.- Una vez recibido el expediente se dio traslado a la parte demandante, que mediante escrito de 8 de junio de 2.023, formalizó demanda en la que solicitaba que se dictase sentencia por la que anulasen y dejarasen sin efecto las resoluciones impugnadas, con imposición de costas.

CUARTO.- Dado traslado, mediante escrito de 10 de julio de 2.023, la Procuradora de los Tribunales, Sra. Zoco Zabala, actuando en representación del Ayuntamiento _____, contestó a la demanda, interesando la desestimación de la misma, con imposición de costas a la parte recurrente.

QUINTO: Mediante decreto de 10 de julio de 2.023 se fijó la cuantía del procedimiento como indeterminada.

SEXTO- No habiéndose solicitado por las partes el trámite de pruebas, pero sí la emisión de las oportunas conclusiones, remitidas que fueron las mismas, mediante providencia de 25 de septiembre de 2.023, se declararon los autos conclusos para sentencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En el presente procedimiento es objeto de impugnación el Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento _____, de 30 de noviembre de 2022, relativo al “Expte. 181/2022.Aprobación de la declaración de fijeza del personal laboral del ayuntamiento y aprobación de la plantilla orgánica 2023”, que declara la fijeza de personal laboral procedente de la extinta sociedad municipal

Señala el Abogado del Estado que tas ser comunicado el acuerdo hoy recurrido, la Delegación del Gobierno en Navarra dirigió requerimiento de anulación al Ayuntamiento _____ concediendo un plazo de 15 días hábiles desde su notificación, siendo desestimado dicho requerimiento mediante acuerdo del Pleno de dicho Ayuntamiento de 13 de enero de 2.023.

Firmado por:
MARTA ARNEDO HERRERO

Fecha: 13/11/2023 13:42

Doc. garantizado con firma electr. URL verificación:
https://administracionelectronica.navarra.es/SCDD_Web/index.html

CSV: 3120145001-0b99d0fed3f051e153b326573b836de7sLjPAA==

Entiende el Abogado del Estado que el acuerdo en cuestión es nulo de pleno derecho, ya que tiene el efecto de convertir a dos personas en personal laboral fijo, lo que contraía el artículo 14, 23.2 y 103.3 de la Constitución española, al impedir que personas físicas puedan acceder, en condiciones de igualdad, y según el procedimiento legalmente establecido, a los puestos de trabajo afectados por el acuerdo municipal, máxime teniendo en cuenta que no existe ni siquiera procedimiento público de acceso. Invoca otra causa de nulidad, consistente en haberse dictado el acuerdo prescindiendo total y absolutamente del procedimiento legalmente establecido, siendo preceptivo el mismo como señala el artículo 11 del EBEP, y en al ámbito foral, el artículo 95 del Decreto Foral Legislativo 251/1993, procedimiento que deberá respetar los principios de igualdad, mérito y capacidad. Por otro lado, sostiene dicha nulidad por entender que el acuerdo se ha dictado por órgano manifiestamente incompetente, ya que de conformidad con los artículos 36 y 37 del Decreto Foral 113/1985, de 5 de junio, ya que no ha existido órgano de selección, como exigen estos preceptos, sin que tampoco haya mediado una convocatoria pública, un sistema de selección, un procedimiento de selección y un órgano de selección.

Pues bien, la conversión de los trabajadores en cuestión en fijos, directamente, vulnera, además, la exigencia impuestas a las Administraciones públicas de evitar las irregularidades para evitar la conversión de contratos en indefinidos no fijos, impuesta por la Ley 20/2021 y por la ley 6/2018 de presupuestos Generales del Estado.

El Ayuntamiento se opuso a la demanda e interesó su desestimación, negando, sustancialmente, haber incurrido al dictar el acuerdo impugnado, en las causas de nulidad invocadas, al haber seguido la doctrina sentada por la STS 86/2022, de 26 de enero, de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

SEGUNDO: Expuestas las posiciones procesales de las partes, el análisis y estudio de la cuestión controvertida exige, como señala la Administración demandada, hacer alusión a los antecedentes que han motivado la adopción del acuerdo hoy sometido a revisión:

- En 1999 se constituye por el Ayuntamiento la sociedad mercantil cuyo objeto social es la prestación de aquellos servicios que, no implicando ejercicio de autoridad, le fueran encomendados por dicho Ayuntamiento, por otras Administraciones Públicas o por entidades privadas, siendo, desde el año 2.010, único socio de la misma el Ayuntamiento
- Dicha empresa tiene dos trabajadores:
 - o A- un empleado con categoría de oficial de servicios múltiples, cuya relación laboral con la sociedad municipal se inicia en virtud de un contrato de duración temporal suscrito el, 22 de octubre de 2007, convirtiéndose en indefinido el 23 de marzo de 2.015.
 - o B- una empleada con categoría de oficial administrativo, que, tras una previa relación de carácter temporal iniciada el 1 de marzo de 1999,

formaliza con la sociedad pública contrato de trabajo por tiempo indefinido el día 1 de marzo de 2001.

- Mediante acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de 30 de marzo de 2.016, se inician los trámites para hacer efectiva la disolución de la sociedad pública por encontrarse la misma en situación de desequilibrio financiero, todo ello de conformidad con la Disposición Adicional 9ª de la Ley de Bases del Régimen Local.
- Dicha tramitación concluyó mediante acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de 22 de diciembre de 2017, por el que se disuelve la empresa, se nombra liquidador único, se aprueba su extinción y disolución junto con el balance final de liquidación y se aprueba la transferencia de capital social al Ayuntamiento, sucesor universal y único de la empresa.
- El 18 de mayo de 2.016 se hace efectiva la asunción de estos dos trabajadores por el Ayuntamiento, mediante la aprobación definitiva de la modificación de la plantilla orgánica de la Entidad Local para el año 2016, que tiene por objeto la creación de dos plazas de carácter funcional, con su dotación presupuestaria. La incorporación de estos dos trabajadores se hace bajo la condición de personal laboral de carácter indefinido no fijo, al proceder de la subrogación operada respecto de la sociedad pública, como se detalla en las normas complementarias para la aplicación de la plantilla orgánica. En concreto, en las mismas se indica que: “El personal que ocupa las plazas de oficial 1.ª servicios múltiples y de oficial administrativo es en atención a la sucesión empresarial que se derivó de la gestión directa por el Ayuntamiento de los servicios realizados por la sociedad municipal, de forma que ostenta la condición de personal laboral indefinido no fijo cobrando, en atención a dicha subrogación, las retribuciones que percibía con anterioridad como personal de la antedicha sociedad municipal. Dicho personal ocupará los puestos de trabajo que actualmente desempeña hasta que se produzca la provisión definitiva con carácter funcional de las plazas vacantes de empleado de servicios múltiples y de oficial administrativo o, en su caso, se proceda a su amortización”.
- El Ayuntamiento la emisión de un informe jurídico externo relativo a la incorporación a los procesos de estabilización aprobados por la Ley 20/2021 de 28 de diciembre y Ley Foral 19/2022 de 1 de julio, de estas dos plazas vacantes de empleado de servicios múltiples y de oficial administrativo, así como respecto a la incidencia que respecto de ellos pueda tener la sentencia dictada en unificación de doctrina por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, el 28 de enero de 2022.
- Dicho informe se emite el día 25 de mayo de 2.022, y basándose en la doctrina fijada en tal sentencia, concluye que en relación con estos dos puestos de trabajo, no era adecuado aplicar a sus trabajadores la condición de indefinido no fijo, sino, teniendo suscrito con anterioridad un contrato indefinido con la entidad cedente, la subrogación, en este

Firmado por:
MARTA ARNEDO HERRERO

Fecha: 13/11/2023 13:42

Doc. garantizado con firma electr. URL verificación:
https://administracionelectronica.navarra.es/SCDD_Web/index.html

CSV: 3120145001-0b990d0fed3f051e153b326573b836de7sLjPAA==

caso al Ayuntamiento , debería hacerse manteniendo dicha condición de fijeza, pudiendo acordarse por el propio Ayuntamiento, sin necesidad de mediar resolución judicial firme, pudiendo, en tal condición, el Ayuntamiento amortizar las plazas de personal funcionario existentes en su plantilla orgánica, al no ser precisa, ya, su provisión definitiva.

- En aplicación de dicho criterio, se dicta por el Pleno del Ayuntamiento el Acuerdo de 30 de noviembre de 2022, con el siguiente tenor literal:

- Declarar que los trabajadores Doña , con plaza de Oficial Administrativo y Don , con plaza de Oficial 1ª servicios múltiples, quienes tenían suscritos con la extinta sociedad municipal sendos contratos de trabajo por tiempo indefinido, mantienen, en virtud de la subrogación del Ayuntamiento en la relación de servicios del personal dependiente de la citada mercantil y respecto de esta Entidad Local, la condición de fijeza previamente adquirida, en aplicación de la doctrina legal establecida por las Sentencias dictadas por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en fechas 28 de enero de 2022, en los recursos de casación para unificación de doctrina números 3779/2020 y 3781/2020.
- Aprobar inicialmente la plantilla orgánica para el 2023.

- Formulado requerimiento previo por la Delegación del Gobierno en Navarra frente al Acuerdo de 30 de noviembre de 2022, se solicita nuevo informe jurídico sobre los términos que procede dar a dicho requerimiento, el cual se emite el 10 de enero de 2023, en el sentido de proponer la desestimación del requerimiento y que se acoge en el Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de 13 de enero de 2023.

TERCERO: El anterior relato de antecedentes fácticos de interés para la resolución de la cuestión controvertida debe ser necesariamente completado con la doctrina de la STS de 28 de enero de 2022, (dictada en el recurso 3779/2020, para la unificación de doctrina), en la medida en que el acuerdo hoy recurrido es la asunción del criterio sentado en dicha sentencia, teniendo en cuenta, como se señala en la misma, que el problema suscitado en dicha sentencia –consistente en determinar si la trabajadora demandante adquiere la condición de indefinida del Ayuntamiento demandado o la de indefinida no fija, como consecuencia de la reversión del servicio en el que prestaba servicios al consistorio, constitutivo de una sucesión de empresas- no había sido directamente abordada hasta ese momento por la Sala Cuarta.

Sin ser preciso, como si hiciera la Administración demandada, extractar la integridad de dicho texto, sí considero de capital importancia transcribir íntegramente el fundamento jurídico cuarto, relativo al criterio acogido por la Sala,

Firmado por: MARTA ARNEDO HERRERO	
Doc. garantizado con firma electr. URL verificación: https://administracionelectronica.navarra.es/SCDD_Web/index.html	Fecha: 13/11/2023 13:42
CSV: 3120145001-0b990d0fed3f051e153b326573b836de7sLjPAA==	





así como el sexto, en el que se analizan las disfunciones derivadas de la aplicación de la categoría de personal indefinido no fijo a estos casos, el séptimo que contiene unas consideraciones adicionales, y el octavo, en la medida que contiene la resolución del recurso y por el que se fija la doctrina.

CUARTO.- *Criterio acogido por la Sala.*

Sobre la base recién expuesta vamos a responder a la cuestión suscitada y a resolver el debate en los mismos términos que lo hizo la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social. A ello nos conduce un doble razonamiento.

El principal: que tanto el propio concepto de subrogación cuanto su regulación, inclusive al amparo de normas de la Unión Europea, exigen que el nuevo empleador se subrogue en las relaciones laborales de carácter fijo sin alterar esa condición. A ello vamos a dedicar el Fundamento Quinto de esta sentencia.

El segundo, que la categoría de PINF es inadecuada para resolver los eventuales conflictos entre la anterior conclusión y las exigencias constitucionales sobre acceso al empleo público respetando determinados principios. Lo explicaremos en el Fundamento Sexto.

...

SEXTO.- *Disfunciones derivadas de la aplicación de la categoría de PINF a estos casos.*

A) Hay un par de poderosas razones por las que no consideramos acertada la aplicación de la condición de PINF a quienes venían trabajando al amparo de contratos fijos y, como consecuencia de una trasmisión de empresa, resultan subrogados por una Administración Pública.

B) En primer término, la categoría de PINF surge para explicitar las consecuencias derivadas de previas conductas infractoras.

Como hemos recordado (Fundamento Tercero) el origen de esta construcción se halla en la necesidad de conciliar las consecuencias de los incumplimientos en materia de temporalidad (acceso a la fijeza) con las exigencias constitucionales sobre acceso a la función pública. La desnaturalización del tipo de contrato existente (temporal) y su acceso a otra categoría (indefinido) aparece como una consecuencia favorable para la persona afectada. La "no fijeza" matiza esa consecuencia, pero juega en favor de una mejora de la posición jurídica mantenida por quien trabaja.

Sin embargo, en nuestro caso no existe infracción de normas que pudiera remediarse mediante la aplicación de la cualidad de PINF. La Sra. Teresa prestaba sus servicios al amparo de un contrato a tiempo completo y de duración indefinida, por lo que alteración acogida por la sentencia recurrida menoscaba su posición. La "no fijeza" viene a empeorar su posición desde la óptica del tipo de relación laboral que titulariza.

La condición de PINF surge por una irregularidad de cuya responsabilidad no puede eximirse el sujeto empleador, lo que no es el caso de la reversión del servicio.

C) En segundo lugar, la categoría de PINF viene a resolver un conflicto entre dos bloques normativos de carácter interno: el de las reglas sobre acceso al empleo público y el de las consecuencias de los incumplimientos en materia de contratación temporal.

Firmado por:
MARTA ARNEDO HERRERO

Fecha: 13/11/2023 13:42

Doc. garantizado con firma electr. URL verificación:
https://administracionelectronica.navarra.es/SCDD_Web/index.html

CSV: 3120145001-0b90d0fed3f051e1f53b326573b836de7sljPAA==



Por el contrario, lo que aquí se plantea es el modo en que debe jugar un conjunto de reglas incorporadas a una Directiva de la Unión Europea y las reseñadas sobre acceso al empleo público.

La "interpretación conforme" de nuestro ordenamiento, para concordarlo con las exigencias derivadas de la primacía del Derecho eurocomunitario (art. 4.bis LOPJ) está ahora en juego.

D) Consecuencia principal de que un contrato pertenezca a la condición de PINF es que la plaza desempeñada por la persona contratada debe ser convocada a concurso público.

Para la persona originariamente vinculada mediante un contrato temporal se trata de situación favorable pues sigue prestando sus servicios y se le da la opción de aspirar a hacerlo con fijeza. Sin embargo, para la trabajadora recurrente eso mismo supone un claro detrimento pues debilita su vinculación y debe afrontar un riesgo (no superar las pruebas) que antes era inexistente.

SÉPTIMO.- Consideraciones adicionales.

Las dos líneas argumentales que preceden abocan a la estimación del recurso: ello, no obstante, conviene que reforcemos esa conclusión con un par de consideraciones adicionales.

1. Acceso originario o derivado al empleo público.

Como queda explicado (Fundamento Primero, apartado 1) **no estamos ante un tema de acceso al empleo público sino de asunción de relaciones laborales ya constituidas.** En este sentido, la STC 25/2005 (Ikastolas) en la que las partes hicieron invocación del art. 103 de la CE y los principios de acceso al empleo público posee unas reflexiones que, indirectamente, concuerdan con el resultado a que accedemos:

En el marco de esa situación de tránsito, el legislador autonómico no podía dejar de atender a las exigencias derivadas de las previsiones normativas generales en materia de sucesión de empresas, toda vez que la publicación de las ikastolas implica un cambio de titularidad de un centro de trabajo con el que no quedan extinguidas las relaciones laborales preexistentes, subrogándose necesariamente la Administración pública en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior titular privado (art. 44.1 del Estatuto de los trabajadores).

Como quiera que, por lo que hace al personal no docente que desempeñaba funciones de mantenimiento, conservación y vigilancia, la competencia pública implicada es la propia de las corporaciones locales -por así resultar de lo dispuesto en la legislación educativa, básica y de desarrollo, de la que aquí no se ha hecho cuestión-, no podía la Comunidad Autónoma asumir esa concreta responsabilidad, sino sólo residenciarla en su titular propio, imponiendo así a los Ayuntamientos la obligación de integrar en sus plantillas un personal al que la legislación laboral aplicable exige convertir, en virtud de la subrogación, en personal público, no funcionario, como en el caso debatido en el proceso a quo.

[...] Por lo demás, el sacrificio de la autonomía se ciñe a los términos estrictamente necesarios para dar satisfacción a esos intereses concurrentes, pues una vez asegurada la integración de los trabajadores en las plantillas municipales (con lo que se facilita el cumplimiento de aquel designio autonómico y se garantiza, al tiempo, el derecho de los trabajadores a la continuidad en su trabajo), las corporaciones ven asegurada su competencia para decidir la forma

Firmado por:
MARTA ARNEDO HERRERO

Fecha: 13/11/2023 13:42

Doc. garantizado con firma electr. URL verificación:
https://administracionelectronica.navarra.es/SCDD_Web/index.html

CSV: 3120145001-0b99d0fed3f051e153b326573b836de7s|jPAA==

de gestión de los servicios públicos asumidos y salvada en todo caso su capacidad para adaptar posteriormente sus plantillas laborales y redistribuir sus efectivos en función de las propias necesidades generales y de planificación, sin injerencia alguna del poder de disposición de terceros, más allá de lo que resulte en cada caso de la legislación básica y sectorial correspondiente"

Es decir, el máximo intérprete de nuestra norma fundamental, bien que en el marco de un debate acerca del alcance de las competencias de la Comunidad Autónoma, no solo admite que la subrogación comporta integración del personal afectado en el organigrama de la Administración cesionaria, sino que lo considera una consecuencia ineludible, sin someterla a restricción especial.

2. Ley y de Contratos del sector Público.

El art. 130.3 de Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, dispone que "En caso de que una Administración Pública decida prestar directamente un servicio que hasta la fecha venía siendo prestado por un operador económico, vendrá obligada a la subrogación del personal que lo prestaba si así lo establece una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general".

Por razones cronológicas la norma no es aplicable, pero su contenido refuerza la coherencia del resultado a que llegamos. Si la norma más específica que nuestro ordenamiento posee carece de restricción acerca del modo en que opera la subrogación, al margen de que no pudiera oponerse lo contrario frente a la necesidad de realizar una interpretación acorde con la Directiva, bien puede deducirse que la ausencia de diferencia es porque el legislador no la considera existente.

3. Legislación impropia presupuestaria.

La DA 26ª de la Ley 3/2017, de 27 junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2017, ya aludida (Fundamento Tercero, in initio), contempla el caso de "trabajadores de los contratistas de concesiones de obras o de servicios públicos o de cualquier otro contrato cuando los contratos se extingan por su cumplimiento, por resolución, incluido el rescate", prescribe que no pueden considerarse empleados públicos del artículo 8 EBEP. Este precepto contempla, en su apartado 2.c) la figura del "Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal".

La norma añadía, sin embargo, que a esos colectivos "le serán de aplicación las previsiones sobre sucesión de empresas contenidas en la normativa laboral". Pero este inciso fue suprimido por la DF 42ª. Uno de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018.

Con independencia de la eficacia que esta supresión pudiera tener y de sus consecuencias, lo cierto es que la subrogación que genera el problema examinado tuvo efectos en marzo de 2017, antes, por tanto, de que se promulgaran las dos Leyes de Presupuestos en liza. En todo caso, digamos que no alteraría el resultado de nuestra reflexión, habida cuenta de la necesidad de acomodar la interpretación de los preceptos internos a las expuestas exigencias y a que la STC de 122/2018, de 31 de octubre de 2018 declaró la inconstitucionalidad y nulidad de las previsiones de la DA 26ª en la parte referida al personal de que venimos hablando, además de la expuesta al inicio del Fundamento Tercero.



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

OCTAVO.- Resolución

1. Fijación de la doctrina unificada.

*A la vista de cuanto antecede debemos unificar las dispares doctrinas enfrentadas. Lo hacemos afirmando que **cuando una Administración Pública se subroga, por transmisión de empresa, en un contrato de trabajo que tenía carácter fijo debe mantenerse esa condición. Es inadecuado aplicar en este caso la categoría de personal indefinido no fijo, so pena de desconocer las exigencias derivadas de la Directiva 2001/23/CE. Esta unificación doctrinal también persigue despejar las dudas que pudieran haber suscitado algunas consideraciones albergadas en anteriores sentencias, en las que no se debatía frontalmente la presente cuestión; es el caso, por ejemplo, de la STS 619/2021 de 10 junio (rcud. 4926/2018)***

2. Aspectos complementarios.

A) En los hechos probados se afirma que la trabajadora demandante tiene una antigüedad reconocida de julio de 2016 y que el Ayuntamiento asume la gestión directa del servicio con fecha 1 de marzo siguiente.

*Este dato sirve para advertir que **cuando se considere (y acredite) que ha podido existir una fraudulenta incorporación como personal fijo a una empresa cuya plantilla se previera acabaría integrándose en la Administración (lo que no es el caso), ha de quedar abierta la posibilidad de activar los resortes necesarios para privar de eficacia a esa maniobra torticera.***

B) El presente litigio surge como consecuencia de que el Ayuntamiento comunicó expresamente a la actora que se incorporaba "como personal laboral indefinido no fijo hasta que se provea la plaza de forma reglamentaria o se proceda a su amortización".

*La solución que hemos dado pacifica el conflicto actualmente existente. Sin embargo, conviene advertir que no estamos cerrando la posibilidad de que la dinámica de la relación laboral reabra el debate sobre el alcance de la fijeza respetada. **Porque la misma posee todo su sentido en tanto el desarrollo de las funciones permanezca adscrito o relacionado con la unidad productiva que se transmitió, pero pierde su fundamento y finalidad cuando ya no suceda así. La fijeza no está adquirida incondicionadamente en todo el ámbito de la empleadora, sino funcionalmente limitada al objeto de la transmisión, y sin perjuicio de que puedan acaecer vicisitudes que no nos corresponde ahora aventurar.***

...

CUARTO: Llegados a este punto, y en aplicación de la transcrita doctrina fijada por el TS, que resulta de aplicación al supuesto que nos ocupa, con el que guarda identidad de razón, erigiéndose en una suerte de prejudicialidad social, esta juzgadora no puede sino desestimar el recurso interpuesto, en el entendido de que la Administración demandada no ha incurrido, al dictar el acuerdo impugnado, en ninguno de los vicios anulatorios que han sido denunciados por la Delegación del Gobierno en Navarra.

Baste para fundamentar tal conclusión el acertado enfoque que la sentencia del Tribunal Supremo atribuye a la cuestión, y que consiste en precisar que no estamos ante un tema de acceso al empleo público, sino de asunción de relaciones labores ya constituidas. Ello, como digo, tiene la virtualidad de excluir la aplicación de principios tales como igualdad, mérito y capacidad, u otras normas

Firmado por:
MARTA ARNEDO HERRERO

Fecha: 13/11/2023 13:42

Doc. garantizado con firma electr. URL verificación:
https://administracionelectronica.navarra.es/SCDD_Web/index.html

CSV: 3120145001-0b99d0fed3f051e1f53b326573b836de7sljPAA==



Firmado por:
MARTA ARNEDO HERRERO

Fecha: 13/11/2023 13:42

Doc. garantizado con firma electr. URL verificación:
https://administracionelectronica.navarra.es/SCDD_Web/index.html

CSV: 3120145001-0b90d0fed3f051e153b326573b836de7sljPAA==

tradicionalmente aplicables al acceso al empleo público, en relación con el procedimiento de acceso, el órgano competente para resolverlo, etc, en la medida en que no resulta aplicable el referido procedimiento de ingreso a la misma, por lo que difícilmente pueden verse conculcados principios y garantías inherentes a dicho ámbito. Por ello, no puede prosperar tampoco la alegada vulneración de la DA 17ª del Estatuto Básico del Empleo Público y de la Disposición Adicional 43ª de la Ley 6/2018, de 6 de julio, puesto que, no encontrándonos en el ámbito del acceso al empleo público, no pueden ser de aplicación al Ayuntamiento de Leoz, en su calidad de Administración pública, las sanciones previstas en estas disposiciones para los supuestos de contratación laboral irregular, puesto que, sencillamente, no existe la misma.

En atención a todo ello, el atribuir la condición de personal laboral fijo a quienes ocupan los puestos de trabajo de oficial administrativa y oficial de servicios múltiples, en virtud de la subrogación existente, resulta ajustado a Derecho, por las siguientes consideraciones, extraídas todas ellas de la mentada sentencia el Tribunal Supremo:

- Con anterioridad a que se produjera la referida subrogación, la cual, por cierto, se fundó en causa legal al hallarse la empresa en situación de desequilibrio financiero. los trabajadores que prestaban servicios en la sociedad mercantil ostentaban la condición de indefinidos (recuerdo, uno de ellos, desde 23 de marzo de 2.015 y el otro desde 1 de marzo de 2.001);
- Dicha condición, de personal laboral fijo, se mantiene en tanto en cuanto no concurren en el caso que nos ocupa indicios que permitan concluir que ha existido una adquisición fraudulenta de tal condición: en tal sentido, los trabajadores en cuestión llevaban prestando servicios para la sociedad mercantil desde los años 1.999 y 2007 –primeramente, mediante contratación temporal, y posteriormente, mediante contratación indefinida, como ya se ha expuesto-, por lo que la prolongada duración de la prestación de servicios, unida al hecho de que la disolución de la empresa para la que prestaban servicios se fundó en causa legal, determina que la subrogación que conlleva la incorporación como personal laboral fijo –si bien en un primer momento, recuerdo, fue con carácter de indefinido no fijo- no reviste elementos que hagan dudar de su legalidad, o dicho en otras palabras, no ha sido un medio artificiosamente empleado para adquirir la condición de fijo, con las garantías inherentes a tal condición. De ser ello así, como advierte la sentencia del Tribunal Supremo, “ha de quedar abierta la posibilidad de activar los resortes necesarios para privar de eficacia a esa maniobra torticera”.
- Por último, en el presente caso no hay resultado controvertido que las funciones que desempeñan los trabajadores que ocupaban los puestos de trabajo de oficial administrativo y de oficial de servicios múltiples permanecen adscritas con la unidad productiva que se transmitió (puesto que, caso contrario, tampoco nos encontraríamos en un supuesto en que se hubiera adquirido la condición de personal fijo).

En atención a todo ello, adecuadamente contextualizada la controversia en sus elementos fácticos relevantes resulta que no nos hallamos ante un supuesto en el que resulten de aplicación, como se deriva de la STS de 28 de enero de 2.022, los principios y parámetros relativos al acceso al empleo público, sino que estamos ante la asunción, vía subrogación, de relaciones laborales ya constituidas. Por ello, y en aplicación de la doctrina fijada por dicha sentencia, que ha quedado adecuadamente expuesta, entiendo que no concurren ninguno de los vicios con trascendencia anulatoria denunciados por la Delegación del Gobierno en Navarra, por lo que el recurso debe ser desestimado.

QUINTO: En cuanto al pago de las costas procesales el art. 139.1 de la LJCA determina que se impondrán a la parte que haya visto rechazadas todas sus pretensiones, por lo que, desestimado el recurso, deberán interponerse a la parte recurrente.

FALLO

DESESTIMAR el recurso contencioso administrativo interpuesto por el Abogado del Estado, en nombre y representación de la Delegación del Gobierno en Navarra, contra el Acuerdo del pleno del Ayuntamiento de de 30 de noviembre de 2022, relativo al “Expte. 181/2022.Aprobación de la declaración de fijeza del personal laboral del ayuntamiento y aprobación de la plantilla orgánica 2023”, que declara la fijeza de personal laboral procedente de la extinta sociedad municipal , que se confirma íntegramente.

Todo ello, con expresa imposición de costas a la parte recurrente.

Notifíquese esta sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de apelación ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Navarra que, en su caso, deberá interponerse ante este mismo Juzgado dentro de los quince días siguientes al de la notificación de esta resolución.

Llévese el original al libro de sentencias.

Por esta mi sentencia, de la que se expedirá testimonio para incorporarlo a las actuaciones, lo pronuncio, mando y firmo

Firmado por:
MARTA ARNEDO HERRERO

Fecha: 13/11/2023 13:42

Doc. garantizado con firma electr. URL verificación:
https://administracionelectronica.navarra.es/SCDD_Web/Index.html

CSV: 3120145001-0b990d0fed3f051e153b326573b836de7sLjPAA==

PUBLICACION.- Leída y publicada fue la anterior sentencia por la Magistrada Juez que la suscribe, estando celebrando Audiencia Pública en el día de su fecha, por ante mí el Letrado de la Administración de Justicia, de lo que doy fe.

Firmado por:
MARTA ARNEDO HERRERO

Fecha: 13/11/2023 13:42

Doc. garantizado con firma electr. URL verificación:
https://administracionelectronica.navarra.es/SCDD_Web/Index.html

CSV: 3120145001-0b90d0fed3f051e153b326573b836de7sljPAA==

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 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.