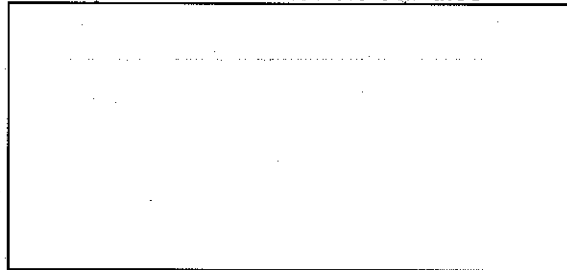




Adjunto se acompaña copia de la sentencia, de fecha 5 de Abril de 2022 dictada por el Juzgado de lo Social Núm. 1 de Ponferrada, en el Procedimiento Ordinario 404/2021 estimando el recurso interpuesto por [REDACTED] sobre Personal.

Ponferrada, a 3 de mayo de 2022

Coordinador Servicio Jurídico



JUNTA DE GOBIERNO LOCAL



JDO. DE LO SOCIAL N. 1  
PONFERRADA

SENTENCIA: 00142/2022

AVD HUERTAS DE SACRAMENTO 14 PLANTA 2 (EJECUCIONES SOCIAL 1-987451339-FAX 987 45 13 06)  
Tfno: 987 45 1351-UPAD SOC  
Fax: 987 45 1230-UPAD SOC

Procedimiento ordinario 404/2021.

**SENTENCIA n° 142/2022**

Ponferrada, 5 de abril de 2022.

Juez: Raquel Nieto Docio.

Demandante: [REDACTED]

Letrada: [REDACTED]

Demandado: Ayuntamiento de Ponferrada.

Letrado: [REDACTED]

Objeto del juicio: reclamación de derecho.

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.**- El día 6 de agosto de 2021 fue turnada a este juzgado la demanda interpuesta por [REDACTED] en la que solicitaba se dictase sentencia frente al Ayuntamiento de Ponferrada por la que se declarase el carácter fijo discontinuo o, subsidiariamente, indefinido a tiempo parcial, de la relación laboral que las une, con una antigüedad de 15 de junio de 2018.

**Segundo.**- Admitida a trámite la demanda, se señaló fecha para la celebración del acto de juicio que tuvo lugar el día 30 de marzo de 2022.

**Tercero.**- Comparecieron las partes, representadas por Letrado.



Tras la fase de alegaciones ha tenido lugar la práctica de prueba documental, valorada en conclusiones.  
Quedan los autos pendientes del dictado de sentencia.

## HECHOS PROBADOS

**Primero.** - [REDACTED], con DNI [REDACTED], viene prestando servicios como personal laboral para el Ayuntamiento de Ponferrada, con sujeción al Convenio Colectivo del meritado Ayuntamiento, a jornada completa, con categoría profesional de socorrista y destino en las piscinas municipales de verano.

**Segundo.** - La relación laboral se ha venido desarrollando mediante la firma de sucesivos contratos a de duración de terminada, por obra o servicio consistente en las tareas propias de su categoría en las sucesivas campañas de verano.

En concreto los contratos fueron celebrados entre el 15 de junio de 2018 y el 2 de septiembre de 2018, entre el 15 de junio y el 31 de agosto de 2019, del 1 de julio al 15 de septiembre de 2020 y del 15 de junio al 15 de septiembre de 2021.

**Tercero.** - Previo a la celebración de los sucesivos contratos [REDACTED] superó los correspondientes procesos de selección.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.** - El relato de hechos probados, que no ha sido discutido, se extrae del examen de la prueba de naturaleza documental practicada.

**Segundo.** - Solicita la parte actora que se declare el carácter fijo discontinuo o, en su caso, indefinido a tiempo parcial, de su relación laboral con la demandada.

Alega que no concurre causa que pueda amparar la contratación temporal, pues se trata de cubrir una necesidad de trabajo cíclico o reiterado en el tiempo. Apela a la jurisprudencia vigente en la materia.

La representación de la Administración demandada en cuanto ni discute la legalidad de la contratación ni invoca fraude de Ley.

**Tercero.-** La normativa básica a tener en cuenta para resolver la cuestión está constituida, esencialmente, por el art. 16 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción vigente a la fecha de la contratación inicial.

Preceptúa el Estatuto de los Trabajadores, en cuanto ahora concierne, que: "El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

2. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

3. Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

4. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos fijos-discontinuos."

**Cuarto.-** Desde el punto de vista jurisprudencial la Sentencia del Tribunal Supremo, de 17 de noviembre de 2020 (recurso 40/2019), tuvo ocasión de recordar el análisis de la cuestión que nos ocupa.

Sus conclusiones fueron las siguientes:

La cuestión que se suscita en las presentes actuaciones ya ha sido resuelta por la Sala en varias ocasiones (SSTS de 24 de febrero de 2016, Rrud. 2493/2014; 1 de julio de 2016, Rrud. 615/2015 y 28 de septiembre de 2016, Rrud. 3936/2014; entre otras), a cuya doctrina hay que estar al ser el caso de autos muy similar al que analizaron las citadas sentencias que reproducen consolidada doctrina de la Sala y más concretamente la síntesis llevada a cabo por la STS de 11 de marzo de 2010, Rrud. 4084/08, según la que "... el objeto de la modalidad contractual de trabajos fijos de carácter



discontinuo está separada de los contratos eventuales o por obra o servicio determinados por una línea divisoria sutil, de modo que si la naturaleza del trabajo es ocasional, imprevisible, esporádico o coyuntural, los contratos temporales serán idóneos para su cobertura; pero si el trabajo se reitera en el tiempo de una manera cíclica o periódica, debe ser proveído con la modalidad de contrato para trabajos fijos de carácter discontinuo, no siendo admisible su cobertura por contratos temporales". Como recuerda la STS de 5 de julio de 1999, Rjud. 2958/98, "cuando el conflicto consiste en determinar si la necesidad de trabajo puede atenderse mediante un contrato temporal, eventual o de obra, o debe serlo mediante un contrato indefinido de carácter discontinuo lo que prima es la reiteración de esa necesidad en el tiempo, aunque lo sea por periodos limitados". Será posible -pues- la contratación temporal cuando se realice para atender a circunstancias excepcionales u ocasionales, es decir, cuando la necesidad de trabajo es, en principio, imprevisible y queda fuera de cualquier ciclo de reiteración regular. Por el contrario, existe un contrato fijo de carácter discontinuo cuando se produce una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, o lo que es igual, en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad. (En similares términos: SSTs de 30 de mayo de 2007, Rjud 5315/05; de 21 de enero de 2009, Rjud 1627/08; y de 15 de septiembre de 2009, Rjud 4303/08; entre muchas otras)."

Por su parte, la Sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 25 de noviembre de 2020 (recurso 777/2019), razonó que:

"2. La aplicación de la citada doctrina jurisprudencial, establecida respecto de trabajadores de la misma empresa que habían suscrito contratos temporales similares a los enjuiciados en esta litis, obliga a concluir que, antes de suscribir el último contrato de trabajo, en virtud del cual el actor ha prestado servicios sin solución de continuidad desde el 13 de enero de 2011, ese trabajador tuvo la condición de trabajador fijo discontinuo porque no se identificaron en los sucesivos contratos, ni se acreditaron las circunstancias que justificaban la suscripción de contratos temporales: la necesidad de trabajo imprevisible y fuera de cualquier ciclo de reiteración regular.

La transcrita doctrina jurisprudencial sostiene que la posible exigencia de regularidad temporal no debe predicarse de todos y cada uno de los contratos, sin que la extravagancia de alguno de ellos deba comportar la exclusión de la modalidad contractual atribuible a toda la larga cadena de contratos en beneficio de quien negocia fraudulentamente y



en perjuicio de quien es defraudado en sus derechos laborales.

En este litigio existió una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de cierta homogeneidad. La extravagancia de algunos de dichos contratos no excluye la naturaleza fija discontinua de la relación del actor hasta que suscribió el contrato fijo continuo en fecha 13 de enero de 2011. Por ello, la antigüedad del accionante debe computarse desde la suscripción del primer contrato temporal."

Pues bien, haciendo nuestra esta doctrina jurisprudencial, no cabe sino acoger la pretensión actora, que sí invoca de modo implícito fraude de Ley en la contratación al transcribir alguna de las sentencias citadas.

viene superando desde la campaña de verano de 2018 las pruebas selectivas para ejercer como socorrista de las piscinas municipales, lo que no justifica el recurso a la modalidad temporal de la contratación, al tratarse de unos trabajos que se repiten cada año. Merece el reconocimiento de la condición de fijo discontinuo desde el primero de los llamamientos.

La demanda ha de ser estimada en su pretensión principal.

## PARTE DISPOSITIVA

**Estimo la demanda de reclamación de derecho interpuesta por [REDACTED] frente al Ayuntamiento de Ponferrada, en su pretensión principal.**

En consecuencia, declaro el carácter fijo discontinuo de la relación laboral que une a [REDACTED] con la Administración demandada, con antigüedad de 15 de junio de 2018. Condeno a ésta a estar y pasar por tal declaración.

Notifíquese la presente resolución a las partes haciéndoles saber su derecho a interponer contra la misma RECURSO DE SUPPLICACIÓN ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, el cual podrán anunciar por comparecencia o por escrito ante este Juzgado en el plazo de CINCO DÍAS a partir de su notificación.

Así, por esta mi sentencia, que habrá de notificarse a las partes y de la que se deducirá testimonio para su unión al expediente quedando el original en el libro de su clase, lo pronuncio, mando y firmo.