



Santa Cruz de Tenerife  
AYUNTAMIENTO

	Este documento ha sido asentado en el libro de:
	RESOLUCIONES
	Por SECRETARIA/O DELEGADA/O, con:
	Número: 3337/2023 Fecha: 06-11-2023 Fedatario: Belinda Pérez Reyes

Organismo Autónomo  
Gerencia Municipal de  
Urbanismo

Servicio de Régimen  
General

## RESOLUCIÓN DE LA SRA. CONSEJERA DIRECTORA DE LA GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE, DOÑA ZAIDA C. GONZÁLEZ RODRÍGUEZ

Expdte: 2023/7943

Atendiendo a las demandas interpuestas por los/las trabajadoras laborales temporales contra la Gerencia Municipal de Urbanismo y atendiendo a la Oferta de Empleo Público de la plazas afectadas por los procesos de estabilización del empleo, afectadas por el artículo 2 del Real Decreto Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (B.O.P. nº 154, del viernes 24 de diciembre de 2021) de este Organismo Autónomo y la convocatoria pública del procedimiento selectivo, para la provisión por personal laboral fijo, acceso libre, mediante el procedimiento de concurso oposición, de cuatro plazas pertenecientes al Grupo Profesional C2, Categoría Auxiliar Administrativo, vacante en la plantilla del personal laboral (Anexo al nº 151 del Boletín Oficial de la Provincia viernes 16 de diciembre de 2022), y de conformidad con los siguientes;

### I. ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.** – Con fecha del 7 de julio de 2021, se publica en el Boletín Oficial del Estado nº 161, el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, convalidado por el Congreso de los Diputados por Acuerdo adoptado el 21 de julio de 2021. En la citada disposición normativa se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, estableciendo que las ofertas de empleo que articulen estos nuevos procesos de estabilización deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes de 31 de diciembre de 2021.

**SEGUNDO.** – El Consejo Rector de la Gerencia Municipal de Urbanismo de Santa Cruz de Tenerife, en sesión ordinaria celebrada el 17 de diciembre de 2021, adoptó Acuerdo por el que se aprobó la Oferta de Empleo Público de las plazas afectadas a procesos de estabilización del empleo, incluidas en el artículo 2 del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, del Organismo Autónomo Gerencia Municipal de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, ordenando la publicación de la misma, la cual tuvo lugar el 24 de diciembre de 2021 (B.O.P. nº 154, del viernes 24 de diciembre de 2021).

**TERCERO.** – Posteriormente, y tras la tramitación del citado Real Decreto Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el

Avenida Tres de Mayo, 40  
38005 Santa Cruz de Tenerife

922 01 31 01  
[www.urbanismosantacruz.es](http://www.urbanismosantacruz.es)

<b>Firmado por:</b>	ZAIDA CANDELARIA GONZALEZ RODRIGUEZ - CONSEJERO/A DIRECTOR/A <a href="#">Ver firma</a>	Fecha: 06-11-2023 11:39:33
<b>Registrado en:</b>	RESOLUCIONES - Nº: 3337/2023	Fecha: 06-11-2023 11:39
Nº expediente administrativo: 2022-007943 Código Seguro de Verificación (CSV): E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A Comprobación CSV: <a href="https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A">https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A</a> .		
Fecha de sellado electrónico: 15-11-2023 09:10:37 <a href="#">Ver sello</a>	- 1/23 -	Fecha de emisión de esta copia: 15-11-2023 09:10:37



empleo público, como proyecto de Ley, se aprueba la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, la cual viene a sustituir tácitamente al citado Real Decreto Ley. Dicha Ley si bien mantiene el criterio sobre que plazas deben integrar la tasa adicional para la estabilización de empleo temporal, viene a diferenciar el procedimiento de estabilización del empleo en función del período de ocupación temporal de dichas plazas, fijando el procedimiento de concurso oposición para las que cumplan el criterio del artículo 2 de la norma, y el sistema de concurso para las que cumplan los criterios fijados en sus Disposiciones Adicionales Sexta y Octava.

**CUARTO.** – Con fecha del 25 de febrero de 2022, se interpone demanda en el orden Jurisdiccional Social por el trabajador que presta servicios en la Gerencia Municipal de Urbanismo, en régimen de derecho laboral temporal, interino por vacante, en una plaza de Auxiliar Administrativo, perteneciente al grupo profesional III, del vigente convenio colectivo de aplicación. Dicha demanda versa sobre la reclamación de reconocimiento de que la relación temporal lo es en fraude de ley y debe novarse en una relación de carácter fijo, al haber excedido de los límites de la contratación temporal.

**QUINTO.** – Con fecha del 4 de marzo de 2022, se interpone demanda en el orden Jurisdiccional Social por la trabajadora que presta servicios en la Gerencia Municipal de Urbanismo, en régimen de derecho laboral temporal, interino por vacante, en una plaza de Auxiliar Administrativo, perteneciente al grupo profesional III, del vigente convenio colectivo de aplicación. Dicha demanda versa sobre la reclamación de reconocimiento de que la relación temporal lo es en fraude de ley y debe novarse en una relación de carácter fijo, al haber excedido de los límites de la contratación temporal.

**SEXTO.** – Con fecha del 7 de marzo de 2022, se interpone demanda en el orden Jurisdiccional Social por la trabajadora que presta servicios en la Gerencia Municipal de Urbanismo, en régimen de derecho laboral temporal, interino por vacante, en una plaza de Auxiliar Administrativo, perteneciente al grupo profesional III, del vigente convenio colectivo de aplicación. Dicha demanda versa sobre la reclamación de reconocimiento de que la relación temporal lo es en fraude de ley y debe novarse en una relación de carácter fijo, al haber excedido de los límites de la contratación temporal.

**SÉPTIMO.** – Con fecha del 9 de marzo de 2022, se interpone demanda en el orden Jurisdiccional Social por la trabajadora que presta servicios en la Gerencia Municipal de Urbanismo, en régimen de derecho laboral temporal, interino por vacante, en una plaza de Auxiliar Administrativo, perteneciente al grupo profesional III, del vigente convenio colectivo de aplicación. Dicha demanda versa sobre la reclamación de reconocimiento de que la relación temporal lo es en fraude de ley y debe novarse en una relación de carácter fijo, al haber excedido de los límites de la contratación temporal.

**OCTAVO.** - Con fecha del 1 de diciembre de 2022, en sesión ordinaria del Consejo Rector, se adoptó Acuerdo, por el que se aprobaron las Bases Específicas para la provisión por personal laboral fijo, de cuatro plazas pertenecientes al Grupo Profesional C2, Categoría Auxiliar Administrativo, vacante en la plantilla de personal laboral de la Gerencia Municipal de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, ordenando la publicación de las mismas en el Boletín Oficial de la Provincia.

Firmado por:	ZAIDA CANDELARIA GONZALEZ RODRIGUEZ - CONSEJERO/A DIRECTOR/A	Fecha: 06-11-2023 11:39:33
Registrado en:	RESOLUCIONES - Nº: 3337/2023	Fecha: 06-11-2023 11:39
Nº expediente administrativo: 2022-007943 Código Seguro de Verificación (CSV): E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A Comprobación CSV: <a href="https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A">https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A</a> .		
Fecha de sellado electrónico: 15-11-2023 09:10:37	- 2/23 -	Fecha de emisión de esta copia: 15-11-2023 09:10:37



**NOVENO.** – Por Resolución nº 3557/2022, del 9 de diciembre de 2022, del Sr. Consejero Director, se dispone aprobar la convocatoria pública del procedimiento selectivo, para la provisión por personal laboral fijo, acceso libre, mediante el procedimiento de concurso oposición, de cuatro plazas pertenecientes al Grupo Profesional C2, Categoría Auxiliar Administrativo, vacante en la plantilla del personal laboral de la Gerencia Municipal de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, con sujeción a las Bases Específicas aprobadas por el Consejo Rector, en sesión ordinaria celebrada el 1 de diciembre de 2022, ordenando la publicación de la convocatoria, junto con sus Bases Específicas, Boletín Oficial de la Provincia y en el anuncio indicativo de la misma en el Boletín Oficial del Estado.

**DÉCIMO.** – Con fecha del viernes 16 de diciembre de 2022, se publica en el Anexo al nº 151 del Boletín Oficial de la Provincia, anuncio de la Resolución nº 3557/2022, del 9 de diciembre de 2022, del Sr. Consejero Director, por la que se convoca el referido procedimiento selectivo así como las bases que habrán de regir el mismo.

**DÉCIMO PRIMERO.** – Con fecha del Jueves 29 de diciembre de 2022, se publica en el Boletín Oficial del Estado, anuncio indicativo de la convocatoria publicada el viernes 16 de diciembre de 2022, se publica en el Anexo al nº 151 del Boletín Oficial de la Provincia, siendo dicha publicación la que inicia el plazo de presentación de solicitudes, siendo el día de inicio el 30 de diciembre de 2022, y el de finalización el 18 de enero de 2023, ambos inclusive.

**DÉCIMO SEGUNDO.** – Concluido el plazo de presentación de solicitudes, con fecha del 17 de febrero de 2023, se emite informe por el Servicio de Régimen General, por el que se formula propuesta de Resolución de aprobación de la lista provisional de admitidos y excluidos al proceso selectivo.

**DÉCIMO TERCERO.** – Con fecha del 17 de febrero de 2023, se dicta Resolución nº 507/2023, del Sr. Consejero Director, por al que se dispone, con el siguiente tenor literal;

*Primero.* – De conformidad con lo dispuesto en la Base Quinta, de las Bases que rigen la Convocatoria del procedimiento para la provisión por personal laboral fijo, acceso libre, mediante el procedimiento de concurso oposición, de cuatro plazas pertenecientes al Grupo Profesional C2, Categoría Auxiliar Administrativo, vacante en la plantilla del personal laboral de la Gerencia Municipal de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, con sujeción a las Bases Específicas aprobadas por el Consejo Rector, en sesión ordinaria celebrada el 1 de diciembre de 2022, convocadas por Resolución nº 3557/2022, del 9 de diciembre de 2022, del Sr. Consejero Director, y publicadas el viernes 16 de diciembre de 2022, en el Anexo al nº 151 del Boletín Oficial de la Provincia, se aprueba la siguiente lista provisional de admitidos y excluidos;

(...)

*Segundo.* – A los aspirantes que integren la lista provisional de excluidos, de conformidad con lo dispuesto en la Base Quinta de las Bases que rigen la Convocatoria, se les concede un plazo de diez (10) días hábiles, a computar desde el siguiente al de la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia, para la presentación de la documentación y/o formulación de las alegaciones que estimen procedentes.

La citada Resolución fue objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia nº 24, del Viernes 24 de febrero de 2023.

**DÉCIMO CUARTO.** – Cerrado el plazo de subsanación, con fecha del 10 de julio de 2023, se emite informe por el Servicio de Régimen General, por el que se formula

Firmado por:	ZAIDA CANDELARIA GONZALEZ RODRIGUEZ - CONSEJERO/A DIRECTOR/A	Fecha: 06-11-2023 11:39:33
Registrado en:	RESOLUCIONES - Nº: 3337/2023	Fecha: 06-11-2023 11:39
Nº expediente administrativo: 2022-007943 Código Seguro de Verificación (CSV): E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A Comprobación CSV: <a href="https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A">https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A</a>		
Fecha de sellado electrónico: 15-11-2023 09:10:37	- 3/23 -	Fecha de emisión de esta copia: 15-11-2023 09:10:37



propuesta de Resolución.

**DÉCIMO QUINTO.** – Por Resolución nº 2107/2023, de 11 de julio de 2023, de la Sra. Consejera Directora, se dispone la aprobación de la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos en las pruebas, la designación del Tribunal Calificador que habrá de actuar en las pruebas, y se fija la fecha, lugar y hora de celebración del ejercicio de la fase de oposición, el día 20 de julio de 2023, a las 09:00 horas, en el Pabellón Pancho Camurria, sito en C/Pancho Camurria, 1, 38009 Santa Cruz de Tenerife.

**DÉCIMO SEXTO.** – Con fecha del 18 de julio de 2023, se constituye el Tribunal Calificador en su primera sesión, acordando en la misma los tres supuestos prácticos que habrán de integrar el ejercicio de la fase de oposición, cuya celebración se ha fijado para el día 20 de julio de 2023.

**DÉCIMO SÈPTIMO.** – Con fecha del 20 de julio de 2023, tiene lugar el acto de realización del llamamiento para la realización del ejercicio que integra la fase de oposición en el Pabellón Pancho Camurria, sito en C/Pancho Camurria, 1, 38009 Santa Cruz de Tenerife, a las 09:00 horas de la mañana y finalizando a las 12:55 horas del citado día. El citado día, el Tribunal Calificador, fija como días de lectura del ejercicio por los aspirantes que lo han realizado, conforme a lo dispuesto en la base octava, apartado cuarto, de las Bases que rigen la convocatoria, para los días 18,19 y 20 de septiembre de 2023.

**DÉCIMO OCTAVO.** – Con fecha del 31 de julio de 2023, se dicta sentencia nº 164/2023, por el Juzgado de lo Social nº 8, en procedimiento ordinario 216/2022, por el que se declara como trabajadora fija de plantilla a

**DÉCIMO NOVENO.** – Con fecha del 14 de septiembre de 2023, se dicta sentencia nº 223/2023, por el Juzgado de lo Social nº 7, en procedimiento ordinario 186/2022, por el que se declara como trabajadora fija de plantilla a

**VIGÉSIMO.** - Los días 18,19 y 20 de septiembre de 2023, tienen lugar los correspondientes actos públicos de lectura de los ejercicios realizados por los aspirantes el 20 de julio de 2023, conforme consta en las actas de cada una de las sesiones celebradas esos días por el Tribunal Calificador.

**VIGÉSIMO PRIMERO.** - Con fecha del 25 de septiembre de 2023, se procede por el Tribunal Calificador al examen y calificación de los ejercicios realizados por los aspirantes el 20 de julio, con lectura pública los días 18,19 y 20 de septiembre de 2023. Dichas notas se hacen públicas en la [web de la Gerencia Municipal de Urbanismo](#) el 29 de septiembre de 2023, así como en el tablón de edictos del Organismo.

**VIGÉSIMO SEGUNDO.** – Con fecha del 26 de septiembre de 2023, se dicta Diligencia de Ordenación por el Juzgado de lo Social nº 8, en procedimiento ordinario nº 216/2022, por el que se tiene formalizado, en tiempo y forma, Recurso de Suplicación por parte de la Gerencia Municipal de Urbanismo frente a la Sentencia nº 164/2023, de 31 de julio, en procedimiento iniciado por

**VIGÉSIMO TERCERO.** – Con fecha del 30 de septiembre de 2023, se dicta sentencia nº 251/2023, por el Juzgado de lo Social nº 9, en procedimiento ordinario 233/2022, por el que se declara como trabajador indefinido no hijo de plantilla a

<b>Firmado por:</b>	ZAIDA CANDELARIA GONZALEZ RODRIGUEZ - CONSEJERO/A DIRECTOR/A	Fecha: 06-11-2023 11:39:33
<b>Registrado en:</b>	RESOLUCIONES - Nº: 3337/2023	Fecha: 06-11-2023 11:39
Nº expediente administrativo: 2022-007943 Código Seguro de Verificación (CSV): E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A Comprobación CSV: <a href="https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A">https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A</a> .		
Fecha de sellado electrónico: 15-11-2023 09:10:37	- 4/23 -	Fecha de emisión de esta copia: 15-11-2023 09:10:37



**VIGÉSIMO CUARTO.** - El 2 de octubre de 2023, tiene lugar el acto público de lectura de \_\_\_\_\_, aspirante a la que, por causas justificadas y debidamente acreditadas, se le había dado como día de la lectura el indicado por imposibilidad material de acudir los días 18,19 y 20 de septiembre de 2023. En dicho acto se produce el examen y calificación de su ejercicio, que se hace público en la web de la Gerencia Municipal de Urbanismo el 2 de octubre de 2023, así como en el tablón de edictos del Organismo.

**VIGÉSIMO QUINTO.** - Con fecha del 4 de octubre de 2023, se dicta Diligencia de Ordenación por el Juzgado de lo Social nº 7, en procedimiento ordinario nº 186/2022, por el que se tiene formalizado, en tiempo y forma, Recurso de Suplicación por parte de la Gerencia Municipal de Urbanismo frente a la Sentencia nº 223/2023, de 14 de septiembre, en procedimiento iniciado por \_\_\_\_\_

**VIGÉSIMO SEXTO.** - Con fecha del 6 de octubre de 2023, se dicta sentencia nº 258/2023, por el Juzgado de lo Social nº 9, en procedimiento ordinario 265/2022, por el que se declara como trabajadora indefinida no fija de plantilla a \_\_\_\_\_

**VIGÉSIMO SÉPTIMO.** - Con fecha del 10 de octubre de 2023, se convoca nueva sesión del Tribunal Calificador, en la que se adopta acuerdo, con el siguiente tenor;

*Siendo las once horas del día diez de octubre de dos mil veintitrés, en el despacho de la Dirección-Gerencia, sito en la quinta planta de la sede de la Gerencia Municipal de Urbanismo de Santa Cruz de Tenerife, se reúnen, los integrantes del Tribunal de Selección designado por Resolución nº 2107/2023, de once de julio de dos mil veintitrés, por personal laboral fijo, acceso libre, mediante el procedimiento de concurso oposición, de cuatro plazas pertenecientes al Grupo Profesional C2, Categoría Auxiliar Administrativo, vacante en la plantilla del personal laboral de la Gerencia Municipal de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, a los efectos proceder al examen del contenido del ejercicio realizado por los aspirantes el pasado día veinte de julio de dos mil veintitrés, al haberse detectado posibles filtraciones del ejercicio que hayan podido dar ventaja a determinados/as aspirantes, asistiendo al acto como la presidenta del tribunal Dña. Belinda Pérez Reyes, como vocal primero D. José Manuel Dorta Delgado, como Vocal segunda Dña. María José Ferreira Morales, como Vocal tercero D. Sebastián Cabrera Luis, como Vocal cuarta Dña. Luisa del Toro Villavicencio, y como secretaria Dña. Nieves Reyes Elías.*

*La Presidencia del Tribunal expone, que revisados los ejercicios se detecta que existe una gran coincidencia, del contenido del ejercicio realizado por los aspirantes, con la guía de resolución de supuestos prácticos con la que cuenta el Tribunal a los efectos de su examen y calificación, hasta el extremo de la literalidad del texto, en algún caso. Es por ello que se manifiesta desde la presidencia del Tribunal a todos los miembros del mismo, que estamos ante el mismo supuesto que ya fue detectado en el procedimiento de selección para la provisión por funcionarios de una plaza de la Subescala Auxiliar, Grupo C, Subgrupo C2, Auxiliar Administrativo, en el que hay claros indicios de una presunta filtración del ejercicio a determinados aspirantes, lo que supone un vicio de nulidad de la prueba al haberse vulnerado los principios de igualdad, mérito y capacidad, por lo que entiende que lo correcto sería anular el ejercicio escrito de la fase de oposición realizado el pasado veinte de julio de dos mil veintitrés, y proceder a la repetición del mismo con el nombramiento de nuevo Tribunal Calificador que supervise dicha prueba, todo ello de conformidad con las sentencias del Tribunal Supremo nº 1020/2016, de 23 de febrero de 2016 y nº 220/2009, de 19 de enero de 2009.*

*Se procede por el Tribunal al examen de los ejercicios de los siguientes aspirantes, sobre los que existe duda sobre una posible filtración del contenido del ejercicio con carácter previo a la celebración de la prueba;*

Firmado por:	ZAIDA CANDELARIA GONZALEZ RODRIGUEZ - CONSEJERO/A DIRECTOR/A	Fecha: 06-11-2023 11:39:33
Registrado en:	RESOLUCIONES - Nº: 3337/2023	Fecha: 06-11-2023 11:39
Nº expediente administrativo: 2022-007943 Código Seguro de Verificación (CSV): E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A Comprobación CSV: <a href="https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A">https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A</a>		
Fecha de sellado electrónico: 15-11-2023 09:10:37	- 5/23 -	Fecha de emisión de esta copia: 15-11-2023 09:10:37



*Al respecto interviene D. José Manuel Dorta Delgado manifestando que, estando ante procesos de estabilización del personal interino y, resultando que los afectados en dicha revisión son, precisamente, los interinos que están ocupando las plazas objetos de estabilización, hay que tener presente que, al menos dos de dichos interinos cuentan con sentencia en el orden jurisdiccional social que declara su fijeza, por lo que, con independencia de la pulcritud que debe tener el proceso en la observancia de los principios de igualdad, mérito y capacidad, habría que tener mucha seguridad en lo que se está haciendo, porque en el supuesto de repetir la prueba y, por circunstancias diversas, no obtuviesen la plaza dichos interinos pero finalmente si lograran la firmeza de la sentencia que declara la fijeza, podríamos encontrarnos con el resultando, nada deseable, de que las plazas que ellos desempeñan en la actualidad como personal laboral interino de larga duración, fuesen ocupadas por otros aspirantes y, al mismo tiempo, tuviésemos una sentencia de fijeza que determinara que, finalmente, resultaran mayor número de candidatos que de plazas convocadas, lo cual es un resultado podría conculcar la ley 20/2021, que es la que articula estos procesos, cuando señala que de la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos.*

*Interviene Dña. Luisa del Toro Villavicencio para manifestar que, precisamente no entiende los motivos de revisar los ejercicios que ya se encontraban valorados y calificados, cuando precisamente las personas afectadas son personal interino que vienen ocupando las plazas y además han obtenido sentencia que declara su fijeza en el Organismo, por lo que entiende que no procedería revisarlos.*

*Interviene Dña. María José Ferreira Morales y D. Sebastián Cabrera Luis, manifestando que, oídas las intervenciones anteriores, ante las dudas generadas por lo manifestado por la presidenta, en cuanto a indicios de una presunta filtración y a fin de que queden garantizados los principios que han de regir a todo proceso selectivo de capacidad, mérito, igualdad y seguridad jurídica, se proceda a la suspensión del proceso selectivo y se retrotraigan las actuaciones al momento del examen o de inicio de un nuevo procedimiento de concurso. En este mismo sentido se manifiesta Dña. Nieves Reyes Elías.*

*Interviene D. José Manuel Dorta Delgado, manifestando que, en ese caso, tal vez los interinos podrían reclamar de la Gerencia, que dichos procesos debieran haberse articulado mediante el sistema de concurso y no de concurso oposición, tal y como establece la disposición adicional sexta de la ley 20/2021, al tener situaciones de interinidad anteriores a enero del 2016, aunque no lo hayan reclamado en el momento de la convocatoria de las pruebas, que hubiera sido el momento en el cual debieron manifestar tal observación. Dña. María José Ferreira Morales, D. Sebastián Cabrera Luis y Dña. Nieves Reyes Elías, manifiestan que, si existiera dicha posibilidad estarían de acuerdo.*

*Tras dicho debate, el Tribunal Calificador acuerda, por mayoría de sus miembros, proceder a la suspensión de la prueba, elevar propuesta a la Consejera Directora por parte del Tribunal Calificador de la anulación de la prueba realizada el día veinte de julio de dos mil veintitrés correspondiente a la fase de oposición y la realización de nuevo señalamiento de fecha para la realización de nuevo llamamiento de los aspirantes admitidos en el procedimiento, para la realización del mismo, con el nombramiento de nuevo Tribunal Calificador para continuar el*

<b>Firmado por:</b>	ZAIDA CANDELARIA GONZALEZ RODRIGUEZ - CONSEJERO/A DIRECTOR/A	Fecha: 06-11-2023 11:39:33
<b>Registrado en:</b>	RESOLUCIONES - Nº: 3337/2023	Fecha: 06-11-2023 11:39
Nº expediente administrativo: 2022-007943 Código Seguro de Verificación (CSV): E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A Comprobación CSV: <a href="https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A">https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A</a>		
Fecha de sellado electrónico: 15-11-2023 09:10:37	- 6/23 -	Fecha de emisión de esta copia: 15-11-2023 09:10:37



procedimiento hasta su finalización.

Y no teniendo nada más que añadir, siendo las once horas y cincuenta y cinco minutos del día diez de octubre de dos mil veintitrés, se da por concluida la sesión.

**VIGÉSIMO OCTAVO.** – Con fecha del 19 de octubre de 2023, se dicta Resolución nº 3151/2023, de la Sra. Consejera Directora, por al que se dispone, con el siguiente tenor;

**Primero.** – Anular el ejercicio de la fase de oposición celebrado el 20 de julio de 2023 y actuaciones posteriores del procedimiento selectivo, para la provisión por personal laboral fijo, acceso libre, mediante el procedimiento de concurso oposición, de cuatro plazas pertenecientes al Grupo Profesional C2, Categoría Auxiliar Administrativo, vacante en la plantilla del personal laboral de la Gerencia Municipal de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, retrotrayendo las actuaciones hasta el momento inmediatamente anterior a la realización del mismo, de conformidad con los antecedentes de hecho y jurídicos citados en la presente Resolución.

**Segundo.** – Revocar el nombramiento del Tribunal Calificador realizado por Resolución nº 2107/2023, de 11 de julio, de la Sra. Consejera Directora (B.O.P. nº 86, lunes 17 de julio de 2023) en el procedimiento selectivo, para la provisión por personal laboral fijo, acceso libre, mediante el procedimiento de concurso oposición, de cuatro plazas pertenecientes al Grupo Profesional C2, Categoría Auxiliar Administrativo, vacante en la plantilla del personal laboral de la Gerencia Municipal de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, procediendo al nombramiento de nuevo Tribunal Calificador, el cual deberá fijar el contenido y fecha, hora y lugar de celebración de la nueva prueba, así como el contenido de la misma, conforme a las Bases que rigen en el presente procedimiento.

**Tercero.** – Ordenar la apertura de expediente de información reservada, a fin de esclarecer los hechos acontecidos y deducir las responsabilidades que en derecho procedan.

**Cuarto.** - La presente Resolución pone fin a la vía administrativa, pudiendo interponer contra la misma Recurso Potestativo de Reposición ante la Sra. Consejera Directora de la Gerencia Municipal de Urbanismo en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al del recibo de la presente notificación o directamente Recurso Contencioso-Administrativo en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la notificación de esta Resolución.

Contra la Resolución expresa del Recurso Potestativo de Reposición podrá interponerse Recurso Contencioso-Administrativo ante la Jurisdicción de lo Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al del recibo de la notificación expresa del Recurso Potestativo de Reposición o en el plazo de plazo de seis meses, a contar desde el día siguiente a aquel en que deba entenderse presuntamente desestimado tal Recurso. Todo ello, de conformidad con lo previsto en los artículos 112, 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar, en su caso, cualquier otro que estimen procedente. Todo ello sin perjuicio de los que puedan deducirse ante el orden jurisdiccional social, por ser el competente para conocer de los actos administrativos dictados en las fases preparatorias, previas a la contratación de personal laboral para el ingreso por acceso libre (Sentencia del Tribunal Constitucional 145/2022, de 15 de noviembre de 2022)

**VIGÉSIMO NOVENO.** – Con fecha del 25 de octubre de 2023, se dicta Diligencia de Ordenación por el Juzgado de lo Social nº 9, en procedimiento ordinario nº 233/2022, por el que se tiene formalizado, en tiempo y forma, Recurso de Suplicación por parte frente a la Sentencia nº 251/2023, de 30 de septiembre, en procedimiento iniciado por

**TRIGÉSIMO.** – Con fecha del 14 de noviembre de 2023, se dicta Diligencia de Ordenación por el Juzgado de lo Social nº 9, en procedimiento ordinario nº 265/2022, por el que se tiene formalizado, en tiempo y forma, Recurso de Suplicación por parte

Firmado por:	ZAIDA CANDELARIA GONZALEZ RODRIGUEZ - CONSEJERO/A DIRECTOR/A	Fecha: 06-11-2023 11:39:33
Registrado en:	RESOLUCIONES - Nº: 3337/2023	Fecha: 06-11-2023 11:39
Nº expediente administrativo: 2022-007943 Código Seguro de Verificación (CSV): E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A Comprobación CSV: <a href="https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A">https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A</a>		
Fecha de sellado electrónico: 15-11-2023 09:10:37	- 7/23 -	Fecha de emisión de esta copia: 15-11-2023 09:10:37



frente a la Sentencia nº 258/2023, de 6 de octubre, en procedimiento iniciado por ésta.

TRIGÉSIMO TERCERO. – Con fecha del 3 de noviembre de 2023, se emite informe por el Servicio de Régimen General, en el que se formula propuesta de Resolución, con el siguiente tenor;

**Primero.** – Acordar la suspensión, por prudencia y a efectos de evitar daños de difícil reparación al interés público, del procedimiento selectivo, para la provisión por personal laboral fijo, acceso libre, mediante el procedimiento de concurso oposición, de cuatro plazas pertenecientes al Grupo Profesional C2, Categoría Auxiliar Administrativo, vacante en la plantilla del personal laboral de la Gerencia Municipal de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, convocado por Resolución nº 3557/2022, del 9 de diciembre de 2022, del Sr. Consejero Director, con sujeción a las Bases Específicas aprobadas por el Consejo Rector, en sesión ordinaria celebrada el 1 de diciembre de 2022, publicada con fecha del viernes 16 de diciembre de 2022, en el Anexo al nº 151 del Boletín Oficial de la Provincia, y con fecha del Jueves 29 de diciembre de 2022, en el Boletín Oficial del Estado. Dicha suspensión se mantendrá hasta que recaiga resolución en los recursos de suplicación interpuestos, con observancia de los límites temporales impuestos por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, para estos procedimientos de estabilización.

**Segundo.** – Publicar la presente Resolución.

**Tercero.** – Contra la Resolución expresa del Recurso Potestativo de Reposición podrá interponerse Recurso Contencioso-Administrativo ante la Jurisdicción de lo Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al del recibo de la notificación expresa del Recurso Potestativo de Reposición o en el plazo de plazo de seis meses, a contar desde el día siguiente a aquel en que deba entenderse presuntamente desestimado tal Recurso. Todo ello, de conformidad con lo previsto en los artículos 112, 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar, en su caso, cualquier otro que estimen procedente. Todo ello sin perjuicio de los que puedan deducirse ante el orden jurisdiccional social, por ser el competente para conocer de los actos administrativos dictados en las fases preparatorias, previas a la contratación de personal laboral para el ingreso por acceso libre ([Sentencia del Tribunal Constitucional 145/2022, de 15 de noviembre de 2022](#))

## II. FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.** – Vistas las sentencias recaídas y el devenir del proceso en el orden jurisdiccional social, en las demandas presentadas por los/las trabajadores/as, conforme a lo relatado en los antecedentes de hecho vigésimo, vigésimo primero, vigésimo cuarto, vigésimo quinto, vigésimo séptimo, vigésimo octavo, trigésimo primero, trigésimo segundo, y que damos por reproducido, procede realizar un análisis de la situación que determine, por prudencia y a efectos de evitar daños de difícil reparación al interés público, la conveniencia de suspender el procedimiento selectivo, para la provisión por personal laboral fijo, acceso libre, mediante el procedimiento de concurso oposición, de cuatro plazas pertenecientes al Grupo Profesional C2, Categoría Auxiliar Administrativo, vacante en la plantilla del personal laboral de la Gerencia Municipal de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, convocado por Resolución nº 3557/2022, del 9 de diciembre de 2022, del Sr. Consejero Director, con sujeción a las Bases Específicas aprobadas por el Consejo Rector, en sesión ordinaria celebrada el 1 de diciembre de 2022, publicada con fecha del viernes 16 de diciembre de 2022, en el Anexo al nº 151 del Boletín Oficial de la

Firmado por:	ZAIDA CANDELARIA GONZALEZ RODRIGUEZ - CONSEJERO/A DIRECTOR/A	Fecha: 06-11-2023 11:39:33
Registrado en:	RESOLUCIONES - Nº: 3337/2023	Fecha: 06-11-2023 11:39
Nº expediente administrativo: 2022-007943 Código Seguro de Verificación (CSV): E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A Comprobación CSV: <a href="https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A">https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A</a>		
Fecha de sellado electrónico: 15-11-2023 09:10:37	- 8/23 -	Fecha de emisión de esta copia: 15-11-2023 09:10:37



Provincia, y con fecha del Jueves 29 de diciembre de 2022, en el Boletín Oficial del Estado.

**SEGUNDO.** – Como primera cuestión, hemos de referirnos a la invocación que se hace de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, esgrimiendo la aplicación de los principios de eficacia directa y supremacía del Derecho Comunitario, en consonancia con la jurisprudencia consolidada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE).

El efecto directo del Derecho europeo fue consagrado por el Tribunal de Justicia en la sentencia Van Gend en Loos del 5 de febrero de 1963. En esta sentencia, el Tribunal declara que el Derecho europeo no solo genera obligaciones para los países de la Unión Europea (UE), sino también derechos para los particulares. En consecuencia, los particulares pueden alegar estos derechos e **invocar directamente normas europeas** ante las jurisdicciones nacionales y europeas. Por lo tanto, no es necesario que el país de la UE recoja la norma europea en cuestión en su ordenamiento jurídico interno.

Sin perjuicio de lo anterior, la directiva es un acto dirigido a los países de la UE y estos deben transponerla a sus derechos nacionales. No obstante, el Tribunal de Justicia les reconoce en algunos casos un efecto directo al objeto de proteger los derechos de los particulares. En consecuencia, el Tribunal establece en su jurisprudencia que una directiva tendrá un efecto directo **si sus disposiciones son incondicionales y suficientemente claras y precisas y cuando el país de la UE no haya transpuesto la directiva antes del plazo correspondiente** (sentencia del 4 de diciembre de 1974, Van Duyn). Sin embargo, el efecto directo solo puede ser de carácter vertical: los países de la UE están obligados a aplicar las directivas, pero las directivas no pueden ser invocadas por un país de la UE contra un particular (sentencia del 5 de abril de 1979, Ratti).

Tal y como señaló el TJUE, en su sentencia de 19 de marzo de 2020, que trae causa

de los asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18, a la hora de dar respuesta a las

cuestiones pre judiciales que se le planteaban, formula las siguientes consideraciones;

*“(…) 86 La cláusula 5 del Acuerdo Marco no establece sanciones específicas en caso de que se compruebe la existencia de abusos. En tal caso, corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas que no solo deben ser proporcionadas, sino también lo bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del*

*Acuerdo Marco (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C-619/17,*

*EU:C:2018:936, apartado 87 y jurisprudencia citada).*

*87 Así, la cláusula 5 del Acuerdo Marco no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada. No obstante, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contar con otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada (véase, en este sentido, la*

Firmado por:	ZAIDA CANDELARIA GONZALEZ RODRIGUEZ - CONSEJERO/A DIRECTOR/A	Fecha: 06-11-2023 11:39:33
Registrado en:	RESOLUCIONES - Nº: 3337/2023	Fecha: 06-11-2023 11:39
Nº expediente administrativo: 2022-007943 Código Seguro de Verificación (CSV): E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A Comprobación CSV: <a href="https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A">https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A</a> .		
Fecha de sellado electrónico: 15-11-2023 09:10:37	- 9/23 -	Fecha de emisión de esta copia: 15-11-2023 09:10:37



sentencia de 14 septiembre de 2016, Martínez Andrés y Castrejana López, C-184/15 y

C-197/15, EU:C:2016:680, apartados 39 y 41 y jurisprudencia citada).

(...)

89 Además, es necesario recordar que no corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre la interpretación del Derecho interno, ya que esta tarea incumbe a los tribunales nacionales competentes, que deben determinar si lo dispuesto en la normativa nacional aplicable cumple las exigencias establecidas en la cláusula 5 del Acuerdo Marco (sentencia de

21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, apartado 89 y

jurisprudencia citada).

(...)

117 Mediante las cuestiones prejudiciales sexta y novena en el asunto C-103/18 y la quinta

cuestión prejudicial en el asunto C-429/18, que procede examinar conjuntamente, los juzgados

remitentes preguntan, en esencia, si el Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que obliga a un tribunal nacional que conoce de un litigio entre un empleado público y su empleador a abstenerse de aplicar una normativa nacional que no es conforme con la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco.

118 A este respecto, procede recordar que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco no es incondicional ni suficientemente precisa para que un particular pueda invocarla ante un juez

nacional (véase, en este sentido, la sentencia de 15 de abril de 2008, Impact, C-268/06,

EU:C:2008:223, apartado 80).

119 Pues bien, una disposición del Derecho de la Unión de esta índole, carente de efecto directo, no puede invocarse como tal en un litigio sometido al Derecho de la Unión con el fin de excluir la aplicación de una disposición de Derecho nacional que le sea contraria (véase, por

analogía, la sentencia de 24 de junio de 2019, Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, apartado

62).

120 Por consiguiente, un tribunal nacional no está obligado a dejar sin aplicación una disposición de su Derecho nacional contraria a la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco.

Firmado por:	ZAIDA CANDELARIA GONZALEZ RODRIGUEZ - CONSEJERO/A DIRECTOR/A	Fecha: 06-11-2023 11:39:33
Registrado en:	RESOLUCIONES - Nº: 3337/2023	Fecha: 06-11-2023 11:39
Nº expediente administrativo: 2022-007943 Código Seguro de Verificación (CSV): E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A Comprobación CSV: <a href="https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A">https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A</a> .		
Fecha de sellado electrónico: 15-11-2023 09:10:37	- 10/23 -	Fecha de emisión de esta copia: 15-11-2023 09:10:37



Declarando en el apartado 5º del fallo;

(...)

5) El Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que no obliga a un tribunal nacional que conoce de un litigio entre un empleado público y su empleador a abstenerse de aplicar una normativa nacional que no es conforme con la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70. – subrayado añadido por el informante-

Dicho criterio, por el que se niega el efecto directo de una disposición del Derecho de la Unión, por ser una disposición que no es incondicional ni suficientemente precisa para que un particular pueda invocarla ante un juez nacional con el fin de excluir la aplicación de una disposición de Derecho nacional que le sea contraria, ha sido reiterada en reciente pronunciamiento del TJUE en su sentencia de 8 de marzo de 2022, dictada en asunto C-205/20.

**TERCERO.** – El artículo 70 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP), al regular la Oferta de Empleo Público, establece, con carácter básico, que *las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de Empleo Público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la Oferta de Empleo Público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.*

Establece así mismo que la Oferta de Empleo Público se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas debiendo publicarse en el Diario oficial correspondiente. Por tanto, existe la obligación para las Administraciones, de realizar la oferta pública de empleo de aquellas plazas estructurales vacantes que vienen siendo desempeñadas por funcionarios o laborales interinos, al no haber procedido conforme a lo dispuesto en el artículo 10.4 del TRLEBEP, al no haberse decidido su amortización.

Si bien es cierto que el referido precepto no determina que, aquellas Ofertas de Empleo Público que no contemplen las vacantes provistas por funcionario o laboral interino, estén incursas en nulidad de pleno derecho, tal consecuencia si la vino a declarar la Sentencia de 29 octubre 2010 (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª, RJ\2010\8233), si bien dicha doctrina ha venido a ser matizada posteriormente, con ocasión de las previsiones contenidas en la legislación presupuestaria de los ejercicios económicos 2012 en adelante, en la que se ha producido, principalmente, la variación del concepto de tasa de reposición que hasta entonces se había tenido.

El Tribunal Supremo, había sostenido, en su Sentencia de 22 septiembre 2005 (RJ 2005\6996), dictada en Recurso de Casación núm. 3557/2001, cuyo pronunciamiento se reitera en Sentencia de 27 marzo 2006 (RJ 2006\2048) dictada en Recurso de Casación núm. 515/2000, al interpretar las limitaciones en el sector público vinculadas dicha tasa de reposición en los siguientes términos;

*“En cuanto a la interpretación que la Sala de instancia hace del límite establecido en el artículo 19, apartado primero, párrafo primero que dispone que: “Durante 1998, las convocatorias de*

Firmado por:	ZAIDA CANDELARIA GONZALEZ RODRIGUEZ - CONSEJERO/A DIRECTOR/A	Fecha: 06-11-2023 11:39:33
Registrado en:	RESOLUCIONES - Nº: 3337/2023	Fecha: 06-11-2023 11:39
Nº expediente administrativo: 2022-007943 Código Seguro de Verificación (CSV): E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A Comprobación CSV: <a href="https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A">https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A</a>		
Fecha de sellado electrónico: 15-11-2023 09:10:37	- 11/23 -	Fecha de emisión de esta copia: 15-11-2023 09:10:37



*plazas para ingreso de nuevo personal del sector público delimitado en el artículo 17. uno de la Ley 12/1996, de 30 de diciembre ( RCL 1996, 3181 y RCL 1997, 396) , se concentraran en los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren absolutamente prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales. En todo caso, el número de plazas de nuevo ingreso deberá ser inferior al 25% de la tasa de reposición de efectivos ", en el sentido de considerar que el límite del 25% de la tasa de reposición permite contratar personal nuevo en plazas de nueva creación, siempre que no se supere aquel es correcto, pues de entender que sólo pueden cubrirse el 25% de las plazas de reposición , en plazas ya vacantes, nos encontraríamos no con una norma tendente a moderar el gasto Público, sino reductora del mismo, con riesgo para el buen funcionamiento de los servicios públicos» (c.n.)” – subrayado añadido por el informante-*

Es por ello que, la interpretación que realizaba de la tasa de reposición el Tribunal Supremo partía de considerarla como un criterio limitador del crecimiento de la Administración, y no como un criterio reductor del mismo, refiriendo la limitación a las vacantes de nueva creación, y no así con respecto a las ya existentes, porque de lo contrario se podían poner en riesgo los servicios esenciales de la Administración al provocar una reducción de los mismos.

En este sentido el artículo 128.2 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local dispone que *no podrá nombrarse personal interino para plazas que no se hayan incluido en la Oferta de Empleo Público, salvo cuando se trate de vacantes realmente producidas con posterioridad a su aprobación*, artículo que debe ser interpretado en concordancia con el artículo 10.4 del TRLEBEP y con la jurisprudencia citada anteriormente.

Dicho escenario vendría a cambiar tras la reforma del artículo 135 de la Constitución Española, aprobada el 27 de septiembre de 2011 (B.O.E. núm. 233, del martes 27 de septiembre de 2011), reforma en la que, tal y como señala en su propia exposición de motivos, establece como valor preferente el de la estabilidad presupuestaria, considerándolo *“un valor verdaderamente estructural y condicionante de la capacidad de actuación del Estado, del mantenimiento y desarrollo del Estado Social que proclama el artículo 1.1 de la propia Ley Fundamental y, en definitiva, de la prosperidad presente y futura de los ciudadanos (...) que justifica su consagración constitucional, con el efecto de limitar y orientar, con el mayor rango normativo, la actuación de los poderes públicos.”*

Tomando buena nota de lo anterior, y atendiendo a la época de recesión económica que se vivió este país, en fechas posteriores al año 2011, se dicta el Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, que establece las primeras limitaciones, así como posteriormente el legislador aprueba la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera. Posteriormente, el legislador estatal en el artículo 23.3 de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, cambia la concepción que hasta entonces se tenía de la tasa de reposición, dando nueva redacción a la misma, y pasando ésta a tener un carácter reductor y no limitador del crecimiento de la Administración Pública, como hasta entonces se había interpretado, en uso de sus competencias en el título de ordenación general de la economía (art.149.1.13 CE), y que venía siendo abalado por el Tribunal Constitucional (Sentencia núm. 178/2006 de 6 junio (RTC 2006\178)). El citado precepto de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, pasa a definir la tasa de reposición como la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios en cada uno de los respectivos sectores, ámbitos, cuerpos o categorías (computando a estos efectos los ceses en la prestación de servicios por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo o en

Firmado por:	ZAIDA CANDELARIA GONZALEZ RODRIGUEZ - CONSEJERO/A DIRECTOR/A	Fecha: 06-11-2023 11:39:33
Registrado en:	RESOLUCIONES - Nº: 3337/2023	Fecha: 06-11-2023 11:39
Nº expediente administrativo: 2022-007943 Código Seguro de Verificación (CSV): E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A Comprobación CSV: <a href="https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A">https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A</a> .		
Fecha de sellado electrónico: 15-11-2023 09:10:37	- 12/23 -	Fecha de emisión de esta copia: 15-11-2023 09:10:37



cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa, así como las bajas producidas como consecuencia de concursos de traslados a otras Administraciones Públicas), y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en los mismos, en el referido ejercicio, por cualquier causa, con excepción de los procedentes de ofertas de empleo público, o que hubiesen reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo. A su vez, el resultado de dicha operación estaba vinculado a un porcentaje que, con carácter general en el artículo 21 de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015 era del 50%, en el artículo 20 de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 era del 50%, y en el artículo 19 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 del 50%, en el artículo Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 era del 100% vinculado al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y la regla de gasto, con posibilidad de incremento en un 8% adicional en aquellos ámbitos o sectores que requieran un refuerzo de efectivos, siempre dentro del marco de la estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, y vinculado, preferentemente a situaciones relativas al establecimiento de nuevos servicios públicos, incremento de actividad estacional por la actividad turística o alto volumen de jubilaciones esperadas, pudiendo incrementarse dicho porcentaje hasta el 10% cuando, además de los requisitos anteriores, tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del 2017. Al encontrarse prorrogada la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 al ejercicio 2019 y 2020 por aplicación de los artículos 134.4 de la Constitución Española y 38 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria. Es decir, que hasta el ejercicio 2018 no se empieza a permitir un porcentaje vinculado a la tasa de reposición que permita cubrir la totalidad de las bajas definitivas que se producían en la Administración.

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio viene considerándose, por parte del Tribunal Constitucional, como un instrumento idóneo para limitar la oferta de empleo público como medida de política económica. Al respecto debe citarse la Sentencia núm. 178/2006 de 6 junio (RTC 2006\178), cuyo pronunciamiento se reitera en Sentencia núm. 82/2017 de 22 junio (RTC 2017\82), con especial relevancia tras la modificación del artículo 135 de la Constitución Española, en la que se dice:

*"En segundo lugar, tal y como también hemos recordado con ocasión de los límites de las retribuciones de los funcionarios (entre otras, SSTC 171/12996, de 30 de octubre (RTC 1996,171), F.4, y 24/2002, de 31 de enero (RTC 2002, 24), F.5) debe reconocerse la idoneidad de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, en tanto vehículo de dirección y orientación de la política económica del Gobierno, para limitar la oferta de empleo público. De ahí que, de acuerdo con nuestra jurisprudencia, no resulte forzado reconocer que un precepto como el aquí analizado pueda hallar cobertura competencial en el título de ordenación general de la economía (art.149.1.13 CE)".*

En base a dicho título competencial, durante los ejercicios siguientes al 2014, y conforme a la regulación que de la tasa de reposición que se contenía en los artículos 21 de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015, 20 de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, y 19 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, las Administraciones Públicas en general, no cumplía los requisitos para poder incluir en sus Ofertas de Empleo Público, la totalidad de plazas vacantes que venían siendo ocupadas por personal funcionario o laboral interino, especialmente, a razón de los pronunciamientos de la Sala de lo Contencioso

Firmado por:	ZAIDA CANDELARIA GONZALEZ RODRIGUEZ - CONSEJERO/A DIRECTOR/A	Fecha: 06-11-2023 11:39:33
Registrado en:	RESOLUCIONES - Nº: 3337/2023	Fecha: 06-11-2023 11:39
Nº expediente administrativo: 2022-007943 Código Seguro de Verificación (CSV): E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A Comprobación CSV: <a href="https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A">https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A</a>		
Fecha de sellado electrónico: 15-11-2023 09:10:37	- 13/23 -	Fecha de emisión de esta copia: 15-11-2023 09:10:37



Administrativo del Tribunal Supremo (Sentencia de 2 diciembre 2015 (RJ 2015\5244)) dictada en Recurso Contencioso Administrativo núm. 401/2014, Sentencia núm. 1432/2017 de 25 septiembre (RJ 2017\4223) dictada en Recurso de Casación núm. 363/2016, Sentencia núm. 142/2018 de 1 febrero (RJ 2018\526) dictada en Recurso de Casación 2617/2015, Sentencia núm. 688/2017 de 21 abril (RJ 2017\2130), dictada en Recurso de Casación núm. 1688/2016) – que aceptaban dichas limitaciones en base a la doctrina del Tribunal Constitucional anteriormente citada- en las que se establecía que, las limitaciones impuestas en cuanto a sectores y tasa de reposición, por las leyes de presupuestos tenían incidencia directa sobre la aplicación de las previsiones contenidas en el artículo 10.4 del EBEP (y TRLEBEP), al entender incluidas dentro del cómputo de la tasa de reposición aquellas plazas vacantes que viniesen siendo ocupadas por personal interino, en base a que las distintas Leyes de Presupuestos Generales del Estado no establecían distinción al respecto, es decir, entre que las plazas presupuestariamente dotadas y vacantes estuviesen ocupadas o no por personal temporal y/o interino. Esto suponía que, mientras no se generase tasa de reposición o, generándose, esta fuera cuantitativamente insuficiente, y con las limitaciones impuestas por las distintas Leyes de Presupuestos Generales del Estado al respecto (anteriormente citadas), dichas vacantes no podían ser incluidas en Oferta de Empleo Público so pena de incumplir las limitaciones de gasto impuestas al Capítulo I del Presupuesto, cuestión que se agudiza al no tener durante dicho período este Organismo Autónomo tasa de reposición, por no haberse producido ningún supuesto en el que personal funcionario de carrera o laboral fijo hubiese dejado de prestar servicios con carácter definitivo en el Organismo Autónomo. Dicha situación ha provocado la existencia de altas tasas de temporalidad en el empleo público, cuestión a la que no es ajena la Gerencia Municipal de Urbanismo.

A lo anteriormente expuesto, no fue ajena la doctrina emanada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que vino a considerar que, lo realmente determinante de la existencia de una conducta fraudulenta que hubiese de provocar la conversión del contrato temporal en indefinido no es, en modo alguno, que su duración resulte “inusualmente larga”, sino que la duración del contrato sea “injustificadamente larga” por carecer de soporte legal a la vista de las circunstancias concurrentes en cada caso (STS 4292/2019). Una duración temporal del contrato que no se acomode a lo que resulta habitual puede ser perfectamente legal y estar plenamente fundamentada, sin embargo, cuando esa duración carece de soporte por ser injustificada tendrá como consecuencia que el contrato no pueda ser considerado temporal. Por ello, no aprecia irregularidad alguna en el proceder de la Administración, apreciando que las convocatorias para cubrir las ofertas de empleo quedaron paralizadas por la grave crisis económica que sufrió España en esa época y que dio lugar a numerosas disposiciones que limitaron el gasto público, disposiciones que tuvieron incidencia directa en el gasto de personal y ofertas de empleo público, por cuanto prohibieron la incorporación de personal nuevo y las convocatorias de procesos selectivos para cubrir plazas vacantes, aunque fuese de puestos ocupados interinamente y en proceso de consolidación de empleo. Así, en el supuesto de un contrato de interinidad por vacante que no hubiera sido objeto de inclusión en la correspondiente Oferta de Empleo Público y posterior convocatoria para su cobertura definitiva, por causa de que la Administración correspondiente hubiese estado, durante gran parte de la duración del contrato, impedida legalmente para convocar la plaza ocupada interinamente, determinaba que dicha relación contractual temporal, por su propia configuración y su devenir en el tiempo, no pudiese ser considerada como fraudulenta( Sentencias del Tribunal Supremo nº 574/2019, 424/2020, 423/2020 , 679/2020, 830/2020, 838/2020, 853/2020, 861/2020, 3/2021).

Así mismo, consideraba que dicho parecer resultaba plenamente respetuoso con el

Firmado por:	ZAIDA CANDELARIA GONZALEZ RODRIGUEZ - CONSEJERO/A DIRECTOR/A	Fecha: 06-11-2023 11:39:33
Registrado en:	RESOLUCIONES - Nº: 3337/2023	Fecha: 06-11-2023 11:39
Nº expediente administrativo: 2022-007943 Código Seguro de Verificación (CSV): E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A Comprobación CSV: <a href="https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A">https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A</a> .		
Fecha de sellado electrónico: 15-11-2023 09:10:37	- 14/23 -	Fecha de emisión de esta copia: 15-11-2023 09:10:37



ordenamiento de la Unión Europea y, en concreto, con la Directiva 199/70/CE, que incorpora el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada. Sin embargo, dicha doctrina si advertía que la sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020 (asuntos acumulados C-103/18 y C-429/2018) alerta sobre la imposibilidad de que los contratos de interinidad fraudulentos gocen de cobertura desde la perspectiva de la indicada Directiva, considerando como fraudulento el hecho de que las vacantes se dilaten en el tiempo sin que, en plazos razonables, se provean las correspondientes convocatorias públicas de empleo. Así, en 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 durante un período 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, siendo ese es el criterio que la sala de lo social venía aplicando cuando ha entendido que no había causa ni razón alguna que pudiera justificar la no realización efectiva de las convocatorias públicas de empleo (Sentencia de 24 de abril de 2019, 322/2019).

Sin embargo, a raíz de la sentencia del TJUE de 3 de junio de 2021 (asunto C-726/19), que se dicta a razón de cuestión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en Auto de 23 de septiembre de 2019, en el que plantea cinco cuestiones diferentes, cuyo denominador común consiste en preguntarle al TJUE si la legislación española, en la interpretación que de la misma viene efectuando esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo, es conforme a la Directiva 1999/70, en especial a las cláusulas 1 y 5 del Acuerdo Marco, sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva.

El fallo del TJUE contiene dos pronunciamientos;

*1) La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, tal como ha sido interpretada por la jurisprudencia nacional, que, por un lado, permite, a la espera de la finalización de los procesos selectivos iniciados para cubrir definitivamente las plazas vacantes de trabajadores en el sector público, la renovación de contratos de duración determinada, sin indicar un plazo preciso de finalización de dichos procesos, y, por otro lado, prohíbe tanto la asimilación de esos trabajadores a «trabajadores indefinidos no fijos» como la concesión de una indemnización a esos mismos trabajadores. En efecto, esta normativa nacional, sin perjuicio de las comprobaciones que corresponde efectuar al órgano jurisdiccional remitente, no parece incluir ninguna medida destinada a prevenir y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada.*

*2) La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que consideraciones puramente económicas, relacionadas con la crisis económica de 2008, no pueden justificar la inexistencia, en el Derecho nacional, de medidas destinadas a prevenir y sancionar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada.*

Como consecuencia de lo anterior, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, dicta sentencia nº 649/2021, de 28 de junio de 2021, en la que se produce un cambio

Firmado por:	ZAIDA CANDELARIA GONZALEZ RODRIGUEZ - CONSEJERO/A DIRECTOR/A	Fecha: 06-11-2023 11:39:33
Registrado en:	RESOLUCIONES - Nº: 3337/2023	Fecha: 06-11-2023 11:39
Nº expediente administrativo: 2022-007943 Código Seguro de Verificación (CSV): E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A Comprobación CSV: <a href="https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A">https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A</a> .		
Fecha de sellado electrónico: 15-11-2023 09:10:37	- 15/23 -	Fecha de emisión de esta copia: 15-11-2023 09:10:37



doctrinal, señalando en su Fundamento Jurídico Quinto;

*“(…) Por ello, teniendo en cuenta que, en la interpretación del derecho interno, los órganos judiciales nacionales estamos obligados a garantizar el resultado perseguido por el Derecho de la Unión y que evitar el abuso en la contratación temporal constituye objetivo básico del mismo, la interpretación del contrato de interinidad debe tener en cuenta, además de los aspectos técnico jurídicos, la situación del trabajador interino, sus expectativas y la actividad desplegada por la Administración como entidad contratante.*

*Desde tal perspectiva, aun cuando el contrato haya cumplido los requisitos, previstos en el artículo 4.1 y 2.b RD 2720/1998, de 18 de diciembre, lo cual comporta que haya identificado la plaza, cuya cobertura legal o reglamentaria se pretende -cobertura que queda necesariamente vinculada al oportuno proceso de selección previsto legal o reglamentariamente-, no cabe duda de que una duración excesivamente larga del contrato de interinidad debida, exclusivamente, a la falta de actividad administrativa dirigida a la cobertura definitiva de la plaza debe ser tenida en cuenta como elemento decisivo en orden a la configuración de la decisión judicial sobre la duración del contrato. Igualmente, el no cumplimiento de las expectativas del trabajador contratado en orden a la duración de su contrato, expectativas que derivan de los tiempos ordinarios para la cobertura de la vacante que ocupa, y que deben ser tenidas en cuenta en la apreciación judicial de la situación y en la calificación de la propia contratación. También el hecho de que los trámites administrativos para la cobertura de la vacante se dilaten en el tiempo de manera innecesaria. Circunstancias todas ellas que obligan a prescindir de la idea de que estamos teóricamente ante un único contrato porque la realidad es que el efecto útil del contrato suscrito inicialmente ha perdido todo valor en atención al incumplimiento de las exigencias de provisión que toda vacante conlleva y de las indeseables consecuencias inherentes a tal situación cuales son la persistencia innecesaria en situación de temporalidad.*

**2.-** *Desde otra perspectiva, cabe también reflexionar sobre las diferentes normas presupuestarias que, a raíz de la crisis del 2008, paralizaron la convocatoria de ofertas públicas de empleo. Aunque la Sala nunca ha afirmado que las consecuencias de aquella crisis podían justificar la extensión de la contratación, si entendió que quedaba justificada aquella detención de convocatorias cuando las normas legales españolas (artículos 3 RDL 20/2011 y 21 de las Leyes 22/2013 y 36/2014, entre otras) paralizaron las convocatorias públicas de empleo, dando así cumplimiento al Tratado de Estabilidad, Coordinación y Gobernanza en la Unión Económica y Monetaria de 2 de marzo de 2012, tratando de garantizar, de esta forma, una adaptación continua y automática a la normativa europea a través de tales normas que perseguían continuar con el objetivo de garantizar la sostenibilidad financiera de todas las Administraciones Públicas, fortalecer la confianza en la estabilidad de la economía española, y reforzar el compromiso de España con la Unión Europea en materia de estabilidad presupuestaria.*

*La paralización de las ofertas públicas de empleo eran medidas al servicio de la estabilidad presupuestaria y del control del gasto pero, dado que impedían la convocatoria de vacantes que estaban ocupadas por trabajadores interinos, el cumplimiento de tales finalidades resulta dudoso ya que, con la convocatoria y subsiguiente ocupación de plazas vacantes cubiertas por trabajadores interinos, el gasto no se incrementa porque ya existía puesto que no se trataban de plazas de nueva creación sino de plazas que ya estaban cubiertas interinamente y que provocaban el mismo gasto que si hubieran estado cubiertas de forma definitiva. Por tanto, la justificación de la inactividad administrativa ya no resulta tan clara ya que, materialmente, tal inactividad no contribuía, ni directa ni indirectamente, a la sostenibilidad presupuestaria o a la contención del gasto público.*

*Y aquí es donde incide el pronunciamiento de la precitada STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), con el que se establece que consideraciones puramente económicas, relacionadas con la crisis económica de 2008, no pueden justificar la inexistencia, en el Derecho nacional, de medidas destinadas a prevenir y sancionar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada. Con esa conclusión el TJUE viene a alterar las consecuencias jurídicas derivadas de las previsiones contenidas en la normativa presupuestaria que hemos citado anteriormente -en las que se contemplaba la suspensión de los procedimientos de cobertura de las plazas vacantes en los organismos del sector público-, que*

Firmado por:	ZAIDA CANDELARIA GONZALEZ RODRIGUEZ - CONSEJERO/A DIRECTOR/A	Fecha: 06-11-2023 11:39:33
Registrado en:	RESOLUCIONES - Nº: 3337/2023	Fecha: 06-11-2023 11:39
Nº expediente administrativo: 2022-007943 Código Seguro de Verificación (CSV): E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A Comprobación CSV: <a href="https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A">https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A</a>		
Fecha de sellado electrónico: 15-11-2023 09:10:37	- 16/23 -	Fecha de emisión de esta copia: 15-11-2023 09:10:37



hasta la fecha hemos considerado como el dato decisivo para entender justificada la dilación en el tiempo de los procesos de convocatoria y cobertura de vacantes, que legitimaban la concertación y el mantenimiento de los contratos de interinidad.

Desaparece de esta forma la razón por la que nuestra anterior doctrina entendía justificada, en concretas y determinadas circunstancias ligadas a la vigencia temporal de las leyes presupuestarias citadas, la prolongada extensión de tales contratos, lo que necesariamente obliga a rectificarla en ese extremo.

3.- La conclusión de cuanto se lleva expuesto, tanto de nuestra propia y consolidada jurisprudencia, como de la aplicación de las conclusiones que se extraen de la doctrina del TJUE [SSTJUE de 19 de marzo de 2020 (asuntos acumulados C-103/18 y C-429/2018) y de 11 de febrero de 2021, (M. V. y otros C-760/18), entre otras] debe conducir a precisar y rectificar la aplicación de nuestra doctrina, en el sentido expresado, para afirmar que, aun cuando el contrato de trabajo de interinidad por vacante haya cumplido los requisitos del art. 4.1 y 2.b RD 2720/1998 en los términos ya expuestos, 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. Ocurre, 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 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

Firmado por:	ZAIDA CANDELARIA GONZALEZ RODRIGUEZ - CONSEJERO/A DIRECTOR/A	Fecha: 06-11-2023 11:39:33
Registrado en:	RESOLUCIONES - Nº: 3337/2023	Fecha: 06-11-2023 11:39
Nº expediente administrativo: 2022-007943 Código Seguro de Verificación (CSV): E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A Comprobación CSV: <a href="https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A">https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A</a>		
Fecha de sellado electrónico: 15-11-2023 09:10:37	- 17/23 -	Fecha de emisión de esta copia: 15-11-2023 09:10:37



excepcional, por causas extraordinarias cuya prueba corresponderá a la entidad pública demandada, pueda llegar a considerarse que esté justificada una duración mayor." -subrayado añadido por el informante-

Consecuencia de dicho cambio de doctrina la Sala considera que, aquellos contratos temporales de interinidad por vacante, celebrados al amparo del artículo 4 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, no fijando duración máxima de los mismos por la citada norma, viene a considerar que, salvo muy contadas y limitadas excepciones, los procesos selectivos no deberán durar 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, lo que lo convertiría en una relación fraudulenta. Pero, además, si dicha duración injustificadamente larga se debiera al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar un proceso selectivo al objeto de proveer definitivamente la mencionada plaza vacante, dicha relación temporal de interinidad 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.

**CUARTO.** – Por otra parte, si bien la figura del personal laboral indefinido no fijo, nace para garantizar los principios de mérito y capacidad en el acceso al empleo público (artículo 103.3 de la Constitución Española), se producen pronunciamientos en determinados Tribunales Superiores de Justicia, en los que se considera que, la superación de algún tipo de prueba en el acceso al empleo temporal en la Administración Pública determina que la sanción ante abusos en dicha relación temporal (interinidad por vacante), lleve aparejado como sanción la declaración de la relación como de carácter indefinida o fija, y no como indefinida no fija. Así la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en sentencia del 7 de noviembre de 2019, recurso nº 2079/2019, reiterando doctrina de sentencias anteriores, establece;

*"si la sanción ante el uso abusivo o fraudulento de la contratación temporal para el sector privado es la declaración de indemnización equivalente a fijeza y el motivo de que se aplique esta doctrina al sector público y si la figura del indefinido no fijo, es porque ello supondría que accederían 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 si ha existido un proceso selectivo. Es la Administración Pública la que ha optado por una contratación temporal fraudulenta cuando los puestos de trabajo eran de naturaleza estructural y por lo tanto deberían de haber sido convocados como fijos desde el principio, sin que el hecho de que la propia Administración hubiese utilizado un proceso selectivo público sin respetar todos los requisitos establecidos en el Convenio Colectivo de aplicación pueda ser utilizado como un argumento en contra de los intereses de los trabajadores, que dado que han sido contratados para realizar labores estructurales, y han superado un concurso oposición deben ser fijos"*

Dicho pronunciamiento fue anulado la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en recurso de casación para la unificación de doctrina nº 4915/2019, mediante sentencia nº 21/2022, del 12 de enero de 2022, reiterando la doctrina contenida en su sentencia nº 1159/2021 y sentencia nº 1162/2021, en el que niega la posibilidad de que la realización de un proceso de selección para ocupar una plaza temporal sirva para tener por cumplido el mandato del art. 103 de la Constitución Española, y obtener la condición de empleado fijo, en los siguientes términos;

*" 2.- La mera superación de un proceso selectivo para la suscripción de un contrato de trabajo temporal no garantiza que se hayan cumplido dichos principios de igualdad, mérito y capacidad"*

Firmado por:	ZAIDA CANDELARIA GONZALEZ RODRIGUEZ - CONSEJERO/A DIRECTOR/A	Fecha: 06-11-2023 11:39:33
Registrado en:	RESOLUCIONES - Nº: 3337/2023	Fecha: 06-11-2023 11:39
Nº expediente administrativo: 2022-007943 Código Seguro de Verificación (CSV): E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A Comprobación CSV: <a href="https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A">https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A</a> .		
Fecha de sellado electrónico: 15-11-2023 09:10:37	- 18/23 -	Fecha de emisión de esta copia: 15-11-2023 09:10:37



en el acceso al empleo público exigidos por el Derecho nacional. En tal caso, la adquisición de la condición de trabajador fijo no dependería de que los méritos del empleado fueran superiores sino de la aleatoriedad de que en su relación laboral concuiera alguna de las causas determinantes de que la relación laboral sea por tiempo indefinido.

La condición de trabajador con un contrato de duración indefinida no fija puede deberse a diferentes causas: contratación temporal ilícita, superación del plazo máximo de duración del contrato de trabajo previsto en los arts. 15.1.a) y 15.5 del ET, duración inusualmente larga del contrato de interinidad por vacante...

Conforme a la tesis de la parte actora, podría suceder que una Administración pública convocase un proceso selectivo para cubrir varios puestos de trabajo vacantes mediante contratos temporales, que los contratos de los trabajadores que obtuvieron mayor puntuación en el proceso selectivo se extinguieran lícitamente por la cobertura reglamentaria de las plazas que ocupaban porque tenían naturaleza temporal; mientras que el trabajador que obtuvo peor puntuación en el proceso selectivo, al ser destinado a un puesto de carácter estructural, adquiriría la condición de trabajador fijo de la Administración pública.

3.- Cuando la convocatoria se dirige a la provisión temporal de un puesto de trabajo, cuya duración prevista puede ser muy breve, se vulnerarían los principios de igualdad, mérito y capacidad si el mentado trabajador adquiriese la condición de fijo.

En efecto, hay una gran diferencia entre la convocatoria de un proceso de selección para la cobertura de una plaza fija y de una plaza temporal, cuya duración prevista puede ser mínima. Ese elemento de temporalidad o fijeza de la convocatoria es determinante de la decisión de los ciudadanos en orden al ejercicio de su derecho a la libre concurrencia en el acceso al empleo público. Un gran número de ciudadanos están preparando las pruebas selectivas para la cobertura definitiva de esas mismas plazas. El carácter temporal de la convocatoria puede resultar decisivo a la hora de determinar si el ciudadano participa en el proceso. Si se hubiera convocado una plaza fija, los interesados potenciales en participar en el proceso selectivo serían muchos más que los que participaron en la cobertura de una plaza temporal.

4.- Asimismo, el nivel de exigencia de los principios de mérito y capacidad está condicionado por la naturaleza temporal o fija del puesto de trabajo objeto del proceso de selección. Aun cuando no sea aplicable por razones temporales, resulta ilustrativo el art. 11.3 del EBEP, que contiene dos menciones:

1) En la primera exige que la selección del personal laboral se realice mediante un procedimiento público sujeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad. Dichos principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad permiten que cualquier ciudadano pueda acceder al empleo público y redundan en la mejora del servicio público.

2) La segunda se refiere específicamente al personal temporal, mencionando el principio de celeridad por razones de necesidad y urgencia.

Esa norma revela la existencia de diferencias esenciales entre el acceso al empleo público fijo y el acceso al empleo temporal. La celeridad, necesidad y urgencia que caracterizan la cobertura temporal del empleo público, condicionan los requisitos de mérito y capacidad exigibles a los aspirantes. La sentencia de la Sala Contencioso-Administrativa del TS de fecha 23 de septiembre de 2002 (RJ 2003, 1189), recurso 2738/1998, explica que "las exigencias de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad [...] no pueden proyectarse con el mismo nivel de intensidad sobre el personal interino, cuya selección, como dice el precitado Auto de 12 de diciembre de 1999, "lógicamente exige menos rigor en la selección", habida cuenta de que a través de la misma se trata de cubrir necesidades sobrevenidas y perentorias, insusceptibles de una cobertura previamente planificada".

5.- En consecuencia, de conformidad con la citada doctrina jurisprudencial, este tribunal debe concluir que en la presente litis el proceso de selección pudo ser adecuado para la suscripción de contratos temporales, pero no se ha acreditado que sea suficiente para que la actora adquiera la condición de trabajadora fija porque no se ha probado que cumpla los requisitos de igualdad, mérito y capacidad exigidos para el acceso con carácter de fijeza al empleo público".

Conforme a lo anterior, la existencia de una relación de carácter temporal (interinidad por vacante) injustificadamente larga, a la que se accede mediante pruebas selectivas para la suscripción de un contrato de trabajo temporal no garantiza que se hayan cumplido los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, no pudiendo declarar dicha relación como de carácter fijo, sino como indefinida no fija.

Firmado por:	ZAIDA CANDELARIA GONZALEZ RODRIGUEZ - CONSEJERO/A DIRECTOR/A	Fecha: 06-11-2023 11:39:33
Registrado en:	RESOLUCIONES - Nº: 3337/2023	Fecha: 06-11-2023 11:39
Nº expediente administrativo: 2022-007943 Código Seguro de Verificación (CSV): E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A Comprobación CSV: <a href="https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A">https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A</a>		
Fecha de sellado electrónico: 15-11-2023 09:10:37	- 19/23 -	Fecha de emisión de esta copia: 15-11-2023 09:10:37



**QUINTO.** – En correlación con lo establecido en el fundamento jurídico anterior, con fecha del 16 de noviembre de 2021, se dicta Sentencia de la Sala de los Social del Tribunal Supremo nº 1112/2021, reiterando doctrina en nuevo pronunciamiento el 25 de noviembre de 2021, en Sentencia nº 1163/2021, si bien con carácter desestimatorio en esta última, en el que viene a fijar una nueva doctrina, también con interpretación de la sentencia del TJUE de 3 de junio de 2021 (asunto C-726/19), entendiéndose que, quien ha superado un proceso de selección destinado a una contratación con carácter de fijo, acorde con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, aunque sin obtener plaza y respondiendo ese proceso al acceso a plaza de la categoría profesional y nivel profesional por la que fue contratado posteriormente con carácter temporal, puede decirse ese personal temporal, que mantiene una relación injustificadamente larga, ha adquirido la condición de fijo, entendiéndose que la figura del indefinido no fijo persigue salvaguardar los principios que deben observarse en el acceso al empleo público a fin de evitar que el personal laboral temporal contratado irregularmente por una entidad del sector público adquiera la condición de trabajador fijo en el puesto que venía desempeñando, al margen de aquellos principios.

En este apartado hemos de tener presente que, dichos pronunciamientos son previos a la aprobación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que introduce la Disposición adicional decimoséptima del TRLEBEP, en el que fija, en su apartado 5º, la compensación económica por abuso de la temporalidad, con el siguiente tenor;

*“5. En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.*

*Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.*

*No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria.”*

Dicha previsión ya había sido introducida en el TRLEBEP, con anterioridad a la aprobación de la citada Ley, por el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. En el orden jurisdiccional contencioso administrativo, dicha indemnización por abuso de temporalidad se reconoce, aunque la relación temporal declarada en abuso se haya extinguido con anterioridad a la entrada en vigor de la citada disposición (Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Contencioso Administrativo, sentencia nº 3484/2021, de 20 de julio de 2021).

Dicha compensación económica es independiente de la indemnización que le corresponda por extinción del contrato, y que la sala de lo social del Tribunal Supremo fija, reiterando doctrina anterior, en su sentencia nº 649/2021, de 28 de junio de 2021, fija en la cuantía de veinte días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades. Con el establecimiento de dicha compensación económica por la citada Disposición adicional, se estaría dando cumplimiento a las medidas que tiene

Firmado por:	ZAIDA CANDELARIA GONZALEZ RODRIGUEZ - CONSEJERO/A DIRECTOR/A	Fecha: 06-11-2023 11:39:33
Registrado en:	RESOLUCIONES - Nº: 3337/2023	Fecha: 06-11-2023 11:39
Nº expediente administrativo: 2022-007943 Código Seguro de Verificación (CSV): E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A Comprobación CSV: <a href="https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A">https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A</a>		
Fecha de sellado electrónico: 15-11-2023 09:10:37	- 20/23 -	Fecha de emisión de esta copia: 15-11-2023 09:10:37



que adoptar el estado miembro, en el presente caso España, a la hora de dar traslado a la legislación nacional de las medidas contenidas en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, a los efectos de dar una sanción adecuada al abuso de la temporalidad, de conformidad con lo indicado por las sentencias del TJUE, en sus sentencias de 7 de marzo de 2018 en el asunto C-494/16, Santoro, y de 8 de mayo de 2019 en el asunto C-494/17, Rossato, en lo relativo a la reparación del daño sufrido por el trabajador. Así, en la sentencia de 7 de marzo de 2018, establece en su fallo;

*“La cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que, por una parte, no sanciona el uso abusivo por un empleador del sector público de sucesivos contratos de duración determinada mediante el pago al trabajador afectado de una indemnización destinada a compensar la no transformación de la relación laboral de duración determinada en una relación de trabajo por tiempo indefinido pero, por otra parte, prevé la concesión de una indemnización comprendida entre 2,5 y 12 mensualidades de la última retribución del trabajador, junto con la posibilidad que este tiene de obtener la reparación íntegra del daño demostrando, mediante presunción, la pérdida de oportunidades de encontrar un empleo o que, si se hubiera organizado un proceso selectivo de manera regular, lo habría superado, siempre que dicha normativa vaya acompañada de un mecanismo de sanciones efectivo y disuasorio, extremo que corresponde verificar al órgano jurisdiccional remitente.”*  
-subrayado añadido por el informante-

Y en este mismo sentido, la sentencia de 8 de mayo de 2019 establece en su fallo;

*“La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que, tal como es aplicada por los máximos tribunales nacionales, excluye cualquier derecho a una indemnización económica por utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos en favor de los profesores de la enseñanza pública que han obtenido la transformación de su relación laboral de duración determinada en una relación laboral por tiempo indefinido con un efecto retroactivo limitado, cuando esa transformación no es incierta, ni imprevisible, ni aleatoria y cuando la limitación en la toma en consideración de la antigüedad adquirida en virtud de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos constituye una medida proporcionada para sancionar tal abuso, lo que corresponde verificar al tribunal remitente.”* -subrayado añadido por el informante-

Por lo que una vez fijada la indemnización por utilización abusiva de la contratación temporal por el apartado 5º de la Disposición adicional decimoséptima en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, además de la fijación de la indemnización de veinte días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades por terminación de la vigencia del contrato temporal, así como, tal y como ha señalado la sala de lo contencioso administrativo del Tribunal Supremo, en su sentencia nº 1426/2018, de 26 de septiembre de 2018

*“(…) El/la afectado/a por la utilización abusiva de los nombramientos temporales tiene derecho a indemnización. Pero el reconocimiento del derecho: a) depende de las circunstancias singulares del caso; b) debe ser hecho, si procede, en el mismo proceso en que se declara la existencia de la situación de abuso; y c) requiere que la parte demandante deduzca tal pretensión; invoque en el momento procesal oportuno qué daños y perjuicios, y por qué concepto o conceptos en concreto, le fueron causados; y acredite por cualquiera de los medios*

Firmado por:	ZAIDA CANDELARIA GONZALEZ RODRIGUEZ - CONSEJERO/A DIRECTOR/A	Fecha: 06-11-2023 11:39:33
Registrado en:	RESOLUCIONES - Nº: 3337/2023	Fecha: 06-11-2023 11:39
Nº expediente administrativo: 2022-007943 Código Seguro de Verificación (CSV): E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A Comprobación CSV: <a href="https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A">https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A</a>		
Fecha de sellado electrónico: 15-11-2023 09:10:37	- 21/23 -	Fecha de emisión de esta copia: 15-11-2023 09:10:37



*de prueba admitidos en derecho, la realidad de tales daños y/o perjuicios, de suerte que sólo podrá quedar para ejecución de sentencia la fijación o determinación del quantum de la indemnización debida.*

*Además, el concepto o conceptos dañosos y/o perjudiciales que se invoquen deben estar ligados al menoscabo o daño, de cualquier orden, producido por la situación de abuso, pues ésta es su causa, y no a hipotéticas "equivalencias", al momento del cese e inexistentes en aquel tipo de relación de empleo, con otras relaciones laborales o de empleo público."*

Posibilidad esta de la indemnización adicional de daños y perjuicios ocasionados, en los términos señalados anteriormente, que ha sido admitida por las sentencias de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura nº67/2021, de 9 de enero de 2021, nº80/2021, de 16 de febrero de 2021, nº345/2020, de 23 de septiembre de 2020, nº528/2020, de 22 de diciembre de 2020, nº38/2021, de 27 de enero de 2021, nº42/2021, 27 de enero de 2021, y nº80/2021, de 16 de febrero de 2021, con expresa referencia a las indicada sentencia del orden jurisdiccional contencioso administrativo.

Es por ello que, en el marco jurídico actual, una vez fijada la indemnización como compensación a las situaciones al abuso de la temporalidad (apartado 5º de la Disposición adicional decimoséptima del TRLEBEP), a la que se suma la posibilidad de obtener reparación de daños adicionales, en los términos expuesto, mediante el reconocimiento de una indemnización adicional, así como la indemnización que corresponde por cese en la contratación fijada en sentencia nº 649/2021, de 28 de junio de 2021, de veinte días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades, se está dando cumplimiento a la interpretación que, con respecto a la cláusula 5 de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, a los efectos de dar una sanción adecuada al abuso de la temporalidad, ha establecido la doctrina del TJUE expuesta anteriormente.

**SEXTO.** – Conforme a lo expuesto anteriormente, y en términos de prudencia y protección del interés público, se estima como razonable suspender el procedimiento selectivo para la provisión por personal laboral fijo, acceso libre, mediante el procedimiento de concurso oposición, de cuatro plazas pertenecientes al Grupo Profesional C2, Categoría Auxiliar Administrativo, vacante en la plantilla del personal laboral de la Gerencia Municipal de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, convocado por Resolución nº 3557/2022, del 9 de diciembre de 2022, del Sr. Consejero Director, hasta tanto se produzca la pronunciamiento en los cuatro recursos de súplica interpuestos ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, por ser determinantes, en caso de acceder a la fijeza en plantilla de los/las trabajadores/as afectados/as, en el devenir de dicho proceso, que procedería, en dicho supuesto, proceder a desistir de oficio de la tramitación del mismo por haberse provisionado con carácter definitivo las plazas objeto de la convocatoria.

**SÉPTIMO.** - De conformidad con las funciones que atribuye el artículo 8 del Reglamento de Régimen Interior de la Gerencia, al Sr. Consejero Director, le corresponde ejercer la Jefatura Superior de la Gerencia, en tanto que el artículo 12.p) de los Estatutos del Organismo Autónomo le atribuyen la competencia residual, al señalar que le corresponden todas aquellas competencias que estando atribuidas a la Gerencia no estén asignadas, de manera expresa, a otro órgano de la misma, por lo que le corresponde resolver la suspensión cautelar del referido procedimiento selectivo, hasta tanto recaiga resolución firme en el orden jurisdiccional social.

Firmado por:	ZAIDA CANDELARIA GONZALEZ RODRIGUEZ - CONSEJERO/A DIRECTOR/A	Fecha: 06-11-2023 11:39:33
Registrado en:	RESOLUCIONES - Nº: 3337/2023	Fecha: 06-11-2023 11:39
Nº expediente administrativo: 2022-007943 Código Seguro de Verificación (CSV): E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A Comprobación CSV: <a href="https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A">https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A</a>		
Fecha de sellado electrónico: 15-11-2023 09:10:37	- 22/23 -	Fecha de emisión de esta copia: 15-11-2023 09:10:37



A la vista de los antecedentes y de los informes técnicos y jurídicos obrantes en el expediente administrativo, **RESUELVO:**

**Primero.** – Acordar la suspensión, por prudencia y a efectos de evitar daños de difícil reparación al interés público, del procedimiento selectivo, para la provisión por personal laboral fijo, acceso libre, mediante el procedimiento de concurso oposición, de cuatro plazas pertenecientes al Grupo Profesional C2, Categoría Auxiliar Administrativo, vacante en la plantilla del personal laboral de la Gerencia Municipal de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, convocado por Resolución nº 3557/2022, del 9 de diciembre de 2022, del Sr. Consejero Director, con sujeción a las Bases Específicas aprobadas por el Consejo Rector, en sesión ordinaria celebrada el 1 de diciembre de 2022, publicada con fecha del viernes 16 de diciembre de 2022, en el Anexo al nº 151 del Boletín Oficial de la Provincia, y con fecha del Jueves 29 de diciembre de 2022, en el Boletín Oficial del Estado. Dicha suspensión se mantendrá hasta que recaiga resolución en los recursos de suplicación interpuestos, con observancia de los límites temporales impuestos por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, para estos procedimientos de estabilización.

**Segundo.** – Publicar la presente Resolución.

**Tercero.** – Contra la Resolución expresa del Recurso Potestativo de Reposición podrá interponerse Recurso Contencioso-Administrativo ante la Jurisdicción de lo Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al del recibo de la notificación expresa del Recurso Potestativo de Reposición o en el plazo de plazo de seis meses, a contar desde el día siguiente a aquel en que deba entenderse presuntamente desestimado tal Recurso. Todo ello, de conformidad con lo previsto en los artículos 112, 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar, en su caso, cualquier otro que estimen procedente. Todo ello sin perjuicio de los que puedan deducirse ante el orden jurisdiccional social, por ser el competente para conocer de los actos administrativos dictados en las fases preparatorias, previas a la contratación de personal laboral para el ingreso por acceso libre ([Sentencia del Tribunal Constitucional 145/2022, de 15 de noviembre de 2022](#))

**La Consejera Directora**  
(firmado digitalmente)  
**Zaida C. González Rodríguez**

<b>Firmado por:</b>	ZAIDA CANDELARIA GONZALEZ RODRIGUEZ - CONSEJERO/A DIRECTOR/A	Fecha: 06-11-2023 11:39:33
<b>Registrado en:</b>	RESOLUCIONES - Nº: 3337/2023	Fecha: 06-11-2023 11:39
Nº expediente administrativo: 2022-007943 Código Seguro de Verificación (CSV): E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A Comprobación CSV: <a href="https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A">https://sede.urbanismosantacruz.es/publico/documento/E45DC2D42E272F22B84E45FCDBF9706A</a> .		
Fecha de sellado electrónico: 15-11-2023 09:10:37	- 23/23 -	Fecha de emisión de esta copia: 15-11-2023 09:10:37