



Roj: **STSJ GAL 3088/2019 - ECLI: ES:TSJGAL:2019:3088**

Id Cendoj: **15030340012019102151**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Coruña (A)**

Sección: **1**

Fecha: **15/05/2019**

Nº de Recurso: **280/2019**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **RICARDO PEDRO RON LATAS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIALA CORUÑA

SECRETARÍA SRA. FREIRE CORZO // MDM

PLAZA DE GALICIA S/N

15071 A CORUÑA

Tfno: 981-184 845/959/939

Fax: 881-881133/981184853

NIG: 32054 44 4 2018 0000403

Equipo/usuario: MF

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPLICACION 0000280 /2019

JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000105/2018 JDO. DE LO SOCIAL nº 003 de OURENSE

RECURRENTE/S: CONCELLO DO BARCO DE VALDEORRAS

ABOGADO/A: JORGE VAZQUEZ ROJO

PROCURADOR: PASCUAL GANTES BOADO GONZALEZ MORATO

RECURRIDO/S: Víctor

ABOGADO/A: NATALIA IGLESIAS ORMAECHEA

ILMOS. SRS. MAGISTRADOS

ANTONIO OUTEIRIÑO FUENTE

JOSÉ ELÍAS LÓPEZ PAZ

RICARDO PEDRO RON LATAS

En A CORUÑA, a quince de mayo de dos mil diecinueve.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

EN NO MBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente



SENTENCIA

En el RECURSO SUPPLICACIÓN 0000280/2019, formalizado por el letrado don Jorge S. Vázquez Rojo, en nombre y representación del CONCELLO DO BARCO DE VALDEORRAS, contra la sentencia dictada por XDO. DO SOCIAL N. 3 de OURENSE en el PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000105/2018, seguidos a instancia de D. Víctor frente al CONCELLO DO BARCO DE VALDEORRAS, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. RICARDO PEDRO RON LATAS.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: D. Víctor presentó demanda contra el CONCELLO DO BARCO DE VALDEORRAS, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia de fecha veintiocho de septiembre de dos mil dieciocho .

SEGUNDO: En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

"PRIMERO.- El actor ha venido prestando servicio para el Concello demandado desde el 16-3-17 como peón Grupo de emergencias Supramunicipal y salario de 1.288,87€ incluidas 2 pagas extras mediante contrato de obra que consta en autos y se da por reproducido. En marzo 2017 cobró 687,40€.- SEGUNDO.- El actor viene realizando desde el inicio de la relación laboral las siguientes funciones: 1.- Intervención en incendios forestales y urbanos en el ámbito territorial de su demarcación. 2.- Intervención en situación de riesgo o emergencia para mantener la red de carreteras... 3.- Intervención en situaciones derivadas de riesgos naturales, nevadas, inundaciones... 4.- Colaboración en situaciones de riesgos inducidas por los hombres. 5.- Colaboración con las autoridades competentes en materia de protección civil en casos de aglomeraciones de personas en lugares en momentos determinados. 6.- Colaboración en apoyo a cualquier situación que implique riesgos para las personas, bienes o medio ambiente. 7.- Colaboración en PEMUS, PAM... 8.- Intervención en incendios forestales. 9.- Actuación en prevención de riesgos forestales.

10.- Trabajos de extinción de incendios forestales. 11.- Trabajos de extinción de incendios forestales serán prioritarios con respecto a los trabajos de prevención. 12.- Definir las redes de faixas de gestión de biomasa de prevención y defensa contra los incendios forestales. 13.- Investigar las redes de faixas secundarias de gestión de biomasa forestal en aplicación de la Ley 3/2007. 14.- Prácticas preventivas, de carácter local y pequeña escala para crear discontinuidades verticales y horizontales de la cobertura vegetal. 15.- Realizar funciones de prevención de plagas... 16.- Cualquier otra en materia de protección civil, emergencia, medio ambiente, servicios sociales, sanidad, culturales, educativos y deportivos. Además el actor realiza las siguientes funciones: -Limpieza de aparcamientos públicos. -Mantenimiento de cementerio. Instalación de mobiliario urbano efímero. - Traslado de mesas y sillas para celebraciones públicas.- TERCERO.- El 13-5-13 se firma convenio entre la Xunta , la FEGAMP y Diputaciones provinciales cuyo contenido consta en autos y se da por reproducido siendo modificado el 29-12-15.- CUARTO.- El 24-11-16 se fijan las bases y el temario para contratar a tres peones para el GES de O Barco de Valdeorras cuyo contenido consta en autos y se da por reproducido y se publica en el BOP el 12-12-16 el anuncio de la convocatoria y el 29-12-16 se publica en el tablón la lista provisional de admitidos y excluidos y el 10-1-17 se aprueba la lista definitiva. El 18-0-1-18 se constituye el tribunal calificador y se hace la valoración de méritos y se convoca para el examen para el día 24-1-18 y el segundo y tercero el 31-1-17 y el 2- 2-17 al haber superado de selección se requiere al demandante documentación para realizar el contrato y el 3-2-17 se acuerdo su contratación. El 21-2-17 hay una modificación de puntuación y el 13-3-17 se resuelve de forma definitiva la contratación del demandante.- QUINTO.- El salario previsto para el Convenio Colectivo regulador de las condiciones de trabajo para el personal laboral del servicio del Concello de O Barco de Valdeorras (Diario Oficial de Galicia de 28 de octubre de 2005) en las Tablas Salariales vigentes para el año 2014 es de 1.54441 euros incluida prorrata de pagas extras (1.32378 euros de salario base y 22063 euros de parte proporcional de pagas extras).- SEXTO.- El actor presentó reclamación previa el 20-12-17 que no fue contestada presentando demanda en el Decanato el 5 de febrero de 2018."

TERCERO: En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Que estimando la pretensión formulada por D. Víctor contra EL CONCELLO DE O BARCO DE VALDEORRAS, debo declarar y declaro fija la relación laboral que une a las partes, condenando al Concello demandado a estar y a pasar por esta declaración y a que le abone la cantidad de 2.18061 euros."

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por el CONCELLO DO BARCO DE VALDEORRAS formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.



QUINTO: Elevados por el Juzgado de referencia los autos principales, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL en fecha 17 de enero de 2019.

SEXTO: Admitido a trámite el recurso se señaló el día 14 de mayo de 2019 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

ÚNICO.- Frente a la sentencia de instancia, que estimó la demanda, declarando fija la relación laboral que une a las partes, interpone recurso la representación letrada del Concello demandado, a través de varios motivos de suplicación, amparados en el art. 193 c) LRJS, en los que se denuncia infracción del art. 12 del CC del personal laboral del Concello do Barco de Valdeorras de 2005, arts. 5 y 8 y DA 2ª del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, art. 55 EBEP, art. 59 en relación con el art. 61 del EBEP, y art. 9.2 en relación con el art. 49 CE, estimando, en esencia, que aunque la contratación pueda reputarse fraudulenta, no puede declararse la fijeza del actor.

El recurso no puede prosperar. Y no puede hacerlo, de un lado, porque como bien afirma el juzgador de instancia, la inicial relación laboral del actor debe considerarse en fraude de ley, sin que en el recurso se discuta jurídicamente tal calificación; y del otro porque en nuestra sentencia de 28 de junio de 2018 (rec. núm. 1102/2018), en un caso similar al que nos ocupa se dejó dicho lo siguiente: " 1º.- *En primer lugar no podemos desconocer que la regla general desde el punto de vista normativo, tanto nacional como europeo, es la estabilidad en las relaciones laborales siendo la contratación indefinida la manifestación más importante de dicho principio de estabilidad. Así se desprende del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE, y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que figura como anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, en cuyo preámbulo reconoce que los contratos de duración indefinida son, y seguirán siendo la forma más común de la relación laboral entre empresarios y trabajadores; ello sin perjuicio de que cuando existan razones objetivas pueda acudir a la contratación temporal, si bien estableciéndose en todo caso medidas que eviten el abuso de la contratación sucesiva tal como se recoge en la cláusula 5 del referido Acuerdo Marco.*

Tal preferencia por la contratación indefinida se aprecia igualmente en la lectura del art. 15 del ET en donde si bien dice que el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, a continuación limita las contrataciones temporales a una serie de supuestos exigiéndose siempre una causalidad para tal contratación, la cual también ha de exigirse para los supuestos de la contratación laboral temporal por parte del sector del público ya que en este punto el art. 11 del EBEP no contiene una regulación específica sino que se remite a las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, esto es art. 15 del Estatuto de los Trabajadores con desarrollo reglamentario en el RD 2720/1998, art. 11 del ET y los contratos formativos, y el contrato de relevo. Y en todos estos casos se establece como sanción, para el caso de anomalías graves como el hecho de que dicha contratación temporal sea fraudulenta por no ser causal, la presunción de que nos encontramos ante una relación laboral indefinida o fija.

2º.- Tal sanción de fijeza se puede aplicar con total extensión en el caso de relaciones laborales del sector privado, pero no cuando nos encontremos ante contrataciones temporales fraudulentas celebradas por la Administración Pública, y ello porque en este caso para alcanzar la condición de fijeza es necesario que el personal hubiera superado un proceso selectivo sometidos a los principios de igualdad, mérito y capacidad tal como impone los arts. 23.2 y 103.3 de la CE, en relación con los arts. 9.2, 11, 55 y 70 del EBEP.

Para evitar tal distorsión la jurisprudencia de los años noventa del siglo pasado creó la figura del indefinido no fijo, que si bien no coincide exactamente con el personal laboral por tiempo indefinido del que habla el art. 8.2. c) del EBEP (así nos recuerda la STS de 22 de julio de 2011, rec. 1380/2012 que esta categoría se introdujo en sede parlamentaria para dar cobertura a los profesores de religión que por su normativa específica están excluidos de los procesos de selección establecidos en el art. 61 del EBEP), han terminado siendo equiparados y a tal efecto podemos citar la STS del Pleno de 28 de marzo de 2017, rcud 1664/2015, que recuerda la creación jurisprudencial del indefinido no fijo, pero que ya está recogida en el EBEP aprobado en el RD 5/2015 de 30 de octubre, que diferencia al personal laboral en función de la duración de su contrato en fijo, por tiempo indefinido o temporal, pues en otro caso no habría empleado el vocablo indefinido y sólo habría distinguido entre fijos y temporales.

Como señalamos la figura del indefinido no fijo tiene su origen en las sentencias de 7 de octubre de 1996, rcu. 3307/1995, así como dos Sentencias del Pleno de la Sala Cuarta, de 20 y 21 enero 1998 (rcud. 317/1997 y rcud. 315/1997), que modifican la anterior doctrina del TS (por ejem. STS 18 de marzo de 1991, 31 de enero de 1992 o 3 de noviembre de 1993 en la que se reconocía la condición de fijo trabajador temporal fraudulentamente contratado por la Administración Pública); en estas sentencias se justifica el cambio de criterio y la distinción entre uno (trabajador del sector privado) y otro (trabajador del sector público) en que la adquisición de fijeza a partir de una irregular contratación temporal supondría vulnerar las normas de derecho necesario sobre



limitación de los puestos de trabajo en régimen laboral y la reserva general a favor de la cobertura funcional, así como las reglas imperativas que garantizan que la selección debe someterse a los principios de igualdad, mérito y publicidad en el acceso al empleo público, doctrina que sigue vigente en la actualidad.

Sin embargo no queremos terminar esta consideración sin recordar que esta "sanción" para el caso del contratado temporal fraudulentamente por la Administración Pública, y como ha declarado el TJUE no es tal; y para ello nos remitimos al ATJUE de 11 de diciembre de 2014 (asunto León Medialdea) en el que el TJUE deja patente que los denominados trabajadores indefinidos no fijos se hallan incluidos en el marco 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 ya que dicha declaración de indefinido no fijo no muta la naturaleza de la relación laboral, que sigue siendo temporal, declarando que "El Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que no incluye ninguna medida efectiva para sancionar los abusos, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, de dicho Acuerdo marco, resultantes del uso de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público, dado que en el ordenamiento jurídico interno no existe ninguna medida efectiva para sancionar tales abusos". Y llegando a sugerir en uno de sus últimos pronunciamientos (STJUE 5 de junio de 2018, caso Montero Monteos) que en el caso de que el tribunal nacional considere tal contratación temporal como abusiva, y en consecuencia fraudulenta, que recalifique el contrato como "fijo", lo que de nuevo choca con la necesidad de que, conforme a la normativa nacional deban superar un proceso selectivo conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

3º. Precisamente en relación con tales principios constitucionales, ex art. 23.2 y 103.3 de la CE, el art. 55 del EBEP establece que en el acceso al empleo público, se deberán respetar los principios constitucionales de igualdad, capacidad y mérito, así como otros que no están establecidos en la CE, pero sí en las leyes y reglamentos de desarrollo (publicidad, transparencia, imparcialidad). Tales procesos han de entenderse como obligatorios tanto para los trabajadores fijos como para los temporales. Para los fijos claramente se desprende del 61.7 del EBEP que establece que los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, (se refiere al proceso selectivo de los funcionarios fijos) o concurso de valoración de méritos. Las Administraciones Públicas podrán negociar las formas de colaboración que en el marco de los convenios colectivos fijen la actuación de las Organizaciones Sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos.

No debería entenderse posible la convocatoria de un proceso de selección de semejantes características para un personal indefinido ya que como señalamos el motivo de su inclusión en el EBEP es para la concreta figura de los profesores de religión cuya específica normativa les exime de los procesos selectivos fijados en el art. 61 del EBEP y extenderlo a otros posible indefinidos no fijos sería tanto como consolidar una figura que surge para solventar una irregularidad contractual.

Por el contrario y en relación con la selección del personal laboral, y aun cuando el EBEP nada dice, debería igualmente de respetarse en su contratación esos principios del art. 55 y hacer pasar -como de hecho está ocurriendo- a ese personal laboral temporal por un proceso previo de selección, que en principio debería ser menos rígido y ágil que el proceso de selección para el personal laboral fijo.

Este el argumento que utiliza la sentencia de instancia, a contrario sensu, para desestimar la pretensión principal de los actores ya que si bien reconoce que han superado un proceso selectivo, considera que el mismo no tiene la rigidez o la entidad suficiente como para permitir el acceso a la condición de personal laboral fijo por no reunir los requisitos previstos en el art. 32 del Convenio Colectivo de A Guarda, que a su vez se remite al RD 896/1991 de 7 de junio, así como los artículos 33 y siguientes del referido Convenio en donde se establece unos "mecanismos de garantía" (publicación en boletines oficiales, negociación de las bases con la mesa general de negociación) así como un temario más amplio del que aquí se utilizó.

Efectivamente ello es así pero no por ello podemos reconocer la condición de indefinido no fijo ya que:

a) La figura del indefinido no fijo está prevista para el supuesto en el que el trabajador fraudulentamente contratado como temporal ha accedido a ese puesto de trabajo sin superar un proceso selectivo, circunstancia que no se da en el caso de autos ya que ese proceso se ha seguido.

b) Que el hecho de que el proceso convocado no lo haya sido conforme a lo establecido en el convenio colectivo no priva de eficacia al mismo, ya que como señala la recurrente se ha seguido conforme a las bases establecidas en el Convenio de Colaboración suscrito entre Xunta, FGAMP y las Diputaciones Provinciales por el que crean los GES, sin que nadie hubiera impugnado las mismas, por lo que son vinculantes.

Y así existe múltiple jurisprudencia que establece que las bases son la ley de concurso (por todas sentencias de la Sala III del TS de 25 de marzo de 2014, recurso casación 362/2013 con cita de la 12 de julio de 2006, recurso



de casación 1462/2001). Es verdad que también hemos dicho que ello no supone que el hecho de no haberse impugnado tales bases no pueda discutirse con posterioridad los efectos de aplicación de las mismas y así se ha admitido tal posibilidad en supuestos que la jurisprudencia contenciosa ha admitido (STS 22 de mayo de 2009, rec. 2586/2005) argumentando de que si bien existe una jurisprudencia "que amparaba el principio de que no impugnada las bases no puede después impugnarse el resultado, esta ha ido modificándose, empezando por la posibilidad de que se impugnara si nos encontrábamos ante un acto nulo de pleno derecho, después añadiendo el supuesto de violación de derechos fundamentales, aun cuando este puede incardinarse en el primero a tenor de lo dispuesto en el artículo 62.1.a) de la Ley 30/1992 , después permitiendo la impugnación, en el momento en que el resultado del proceso selectivo ha supuesto un verdadero perjuicio, ilegal, para quien no tiene la obligación de soportarlo". Y ninguno de estos supuestos se da en el caso de autos ya que las bases del concurso no pueden considerarse nulas de pleno derecho, ni violan principios fundamentales, ni tan siquiera principios constitucionales ya que la principal discrepancia está en que no se cumple el principio de publicidad tal como lo establece el Convenio Colectivo (publicación en BOP, DOGA, y BOE) no siendo el principio de publicidad de rango constitucional, mientras que los que sí son de rango constitucional (igualdad, mérito y capacidad) sí son respetados; finalmente tampoco se aprecia un perjuicio para tercero.

En definitiva, si la sanción ante el uso abusivo o fraudulento de la contratación temporal para el sector privado es la declaración de indefinición equivalente a fijeza, y el motivo de que no se aplica esta doctrina en el sector público -y sí la figura del indefinido no fijo- es porque ello supondría que accedan a puestos fijos personas que no ha superado un proceso de selección conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, no puede aplicarse la misma solución cuando sí se ha seguido ese 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 hubiera 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 de ser fijos.

4º.- Finalmente indicar que la sentencia que cita la parte impugnante - STSJ de Galicia de 20 de noviembre de 2017, rec. 2957/2017 - no desvirtúa nuestras conclusiones. La referida sentencia aplica para el caso de la empresa pública SEAGA lo que la jurisprudencia ha venido aplicando para todas las contrataciones temporal fraudulentas en el sector público; y así dentro de la administración local podemos citar la STS de 10 de marzo de 2010, rec. 2305/2009 , cuya doctrina podría resumirse en que no es posible la consolidación de fijeza por parte de trabajadores indefinidos pero no fijos, sin participar en proceso de selección alguno que garantice el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad. Y así señala la referida sentencia del Tribunal Supremo: "Finalmente, recordábamos la doctrina de la Sala sobre el alcance de las irregularidades en la contratación temporal de las Administraciones Públicas, expuesta en las sentencias del Pleno de 20 y 21 de enero de 1998 y más recientemente en la sentencia, también del Pleno, de 11 de abril de 2006 . "Lo que establece es que estas irregularidades no pueden determinar la adquisición de la condición de fijeza, porque ello supondría la vulneración de las normas con relevancia constitucional que garantizan los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso al empleo público. Dijimos entonces que la Administración pública no puede atribuir a los trabajadores afectados por estas irregularidades "la pretendida fijeza en plantilla con una adscripción definitiva del puesto de trabajo, sino que, por el contrario, está obligada a adoptar las medidas necesarias para la provisión regular del mismo y, producida esa provisión en la forma legalmente procedente, existirá una causa lícita para extinguir el contrato". El reconocimiento de la condición de indefinido no fijo responde a estas exigencias, porque preserva la cobertura del puesto de trabajo de acuerdo con los principios constitucionales".

Por ello concluíamos que "es evidente que si se otorga la condición de fijo por el mero hecho de haber sido contratado temporalmente por un determinado periodo de tiempo o por tener reconocida, a partir de octubre de 1996, la condición de trabajador indefinido se están vulnerando las normas y los principios de referencia, pues los puestos de trabajo afectados se habrán cubierto sin respetar la igualdad de acceso de todos los ciudadanos y sin aplicar las reglas de selección en función del mérito y la capacidad". Y, en definitiva, afirmábamos que lo pretendido en la demanda "es acceder al empleo público estable al margen de cualquier procedimiento de selección y sin otro mérito que la permanencia en una situación -irregular o no- de contratación temporal y esta pretensión no puede ser acogida, aunque el organismo demandado haya podido aplicar ese criterio en otros casos."

Y reiteramos, no es esta la situación que ahora nos ocupa ya que sí ha habido un proceso selectivo por lo que ha de operar la sanción, frente a la contratación fraudulenta, con toda contundencia, y reconocer a los actores la condición de personal laboral fijo del Concello de A Guarda ".



En suma, no cabe más que reiterar el criterio que viene sosteniendo esta Sala, haciendo especial hincapié en que (tal y como venimos concluyendo desde hace lustros, en aplicación de la doctrina sostenida por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo) la existencia de un fraude en la contratación o cualquier otro defecto en la misma respecto de trabajadores temporales de la Administración Pública conduce a calificarlos como indefinidos; y, de otra parte, ello será así, salvo que hayan superado un proceso selectivo bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad, porque entonces serán fijos, aunque no funcionarios públicos; y así lo hemos expresado de manera firme en la resolución citada: "si la sanción ante el uso abusivo o fraudulento de la contratación temporal para el sector privado es la declaración de indefinición equivalente a fijeza, y el motivo de que no se aplica esta doctrina en el sector público -y sí la figura del indefinido no fijo- es porque ello supondría que accedan a puestos fijos personas que no ha superado un proceso de selección conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, no puede aplicarse la misma solución cuando sí se ha seguido ese proceso selectivo".

Por lo tanto, si se ha llevado a efecto un proceso selectivo (como en el caso que nos ocupa) con arreglo a lo dispuesto en el art. 55 EBEP, con independencia no sólo del sector de la Administración de que se trate (estatal, autonómica, local ...), sino también del puesto/orden en el que inicialmente se hayan situado (esto es, que su acceso haya sido posterior y no inicial), siempre que haya llegado a ser contratado de forma temporal fraudulenta y a acceder a la plaza de manera efectiva. En este sentido, no está de más indicar que el propio art. 61.7 EBEP establece que "los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos". En cualquiera de estos casos, el proceso selectivo determinará la atribución de la condición de fijo -y no sólo de indefinido no fijo- al trabajador de que se trate, por la categoría por la que haya accedido o por aquella que le corresponda por las condiciones en las que ejerza sus funciones y desarrolle sus servicios. En consecuencia,

FALLAMOS

Que desestimando el recurso de Suplicación interpuesto por la representación letrada del Concello de O Barco de Valdeorras, contra la sentencia de fecha veintiocho de septiembre del año dos mil dieciocho, dictada por el Juzgado de lo Social número tres de los de Ourense, en proceso tramitado a instancia de don Víctor frente al Concello recurrente, debemos confirmar y confirmamos la sentencia recurrida.

De acuerdo con lo dispuesto en los arts. 203 y 204 de la Ley de la Jurisdicción Social, ha de darse el destino legal a los depósitos y consignaciones para recurrir efectuados por el Concello recurrente, que conforme al art. 235.1 de la Ley de la Jurisdicción Social, ha de abonar los honorarios del letrado del actor-impugnante de su recurso por importe de quinientos cincuenta euros (550 €).

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal.

MODO DE IMPUGNACIÓN : Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de Casación para Unificación de Doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la sentencia. Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá efectuar:

- El depósito de 600 € en la cuenta de 16 dígitos de esta Sala, abierta en el Banco de SANTANDER (BANESTO) con el nº **1552 0000 37 seguida del cuatro dígitos correspondientes al nº del recurso y dos dígitos del año del mismo** .

- Asimismo si hay cantidad de condena deberá consignarla en la misma cuenta, pero con el código **80** en vez del 37 ó bien presentar aval bancario solidario en forma.

- Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, habrá que emitirla a la cuenta de veinte dígitos **0049 3569 92 0005001274** y hacer constar en el campo "Observaciones ó Concepto de la transferencia" los 16 dígitos que corresponden al procedimiento (**1552 0000 80 ó 37 **** ++**).

Una vez firme, expídase certificación para constancia en el Rollo que se archivará en este Tribunal incorporándose el original al correspondiente Libro de Sentencias, previa devolución de los autos al Juzgado de lo Social de procedencia.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día de su fecha, por el Ilmo. Sr. Magistrado-Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencia de este Tribunal. Doy fe.