



Roj: **STS 895/2022 - ECLI:ES:TS:2022:895**

Id Cendoj: **28079140012022100168**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **08/03/2022**

Nº de Recurso: **3860/2020**

Nº de Resolución: **202/2022**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 202/2022

Fecha de sentencia: 08/03/2022

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 3860/2020

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 08/03/2022

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Procedencia: Tribunal Superior de Justicia de Asturias

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

Transcrito por: MVM

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3860/2020

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 202/2022

Excma. Sra. y Excmos. Sres.

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Juan Molins García-Atance

D. Ricardo Bodas Martín

En Madrid, a 8 de marzo de 2022.



Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Celestino J. Pérez Mirón, en nombre y representación de D.ª Andrea , contra la sentencia dictada el 30 de junio de 2020 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en el recurso de suplicación núm. 3060/2019, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Oviedo, de fecha 17 de octubre de 2019, recaída en autos núm. 186/2019, seguidos a su instancia frente a la Consejería de Educación y Cultura del Principado de Asturias, sobre reconocimiento de derecho.

Ha sido parte recurrida la Consejería de Educación y Cultura del Principado de Asturias, representada y defendida por la letrada de su Servicio Jurídico.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 17 de octubre de 2019 el Juzgado de lo Social nº 3 de Oviedo dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

" 1º.- Doña Andrea , mayor de edad y de las demás circunstancias personales que en autos constan, suscribió el 6-2-2008 con la Administración del Principado de Asturias contrato de interinidad a tiempo completo para prestar servicios como cocinera ayudante en el Colegio Público Jovellanos (Peñamellera Baja) dependiente de la entonces consejería de Educación y Ciencia del Principado, siéndole de aplicación el Convenio colectivo para el personal laboral de la Administración del Principado de Asturias, conforme al cual ha venido siendo retribuida. En la cláusula 3ª se especifica que la duración del presente contrato se extenderá desde el 7 de febrero de 2008, y durante el tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva de la plaza, sea amortizada o transformada, o bien si se produce el reingreso del personal excedente conforme al convenio colectivo de aplicación, así como por cobertura de personal laboral fijo, todo ello por los procedimientos legal y reglamentariamente establecidos.

2º.- El PT que ha venido sirviendo como interina pertenece al grupo D, nivel de CD 13 y complemento específico tipo A, identificado como PT "código NUM000 ". Se trata de un puesto de trabajo fijo periódico discontinuo; al amparo del contrato de interinidad ha prestado servicios la demandante: - Del 7-2-08 al 15-7-2008. - Del 1-9-08 al 15-7-2009, produciéndose los siguientes llamamientos sucesivos desde el 1º de septiembre de un año al 15 de julio del año siguiente, hasta la actualidad.

3º.- Mientras ha sido servido el PT como interina por la demandante, el mismo ha sido objeto de la convocatoria de diversos concursos de traslados del Art. 40 del V Convenio Colectivo aplicable: - Convocatoria por resolución de 19-12-2008 (BOPA 29-12-08), ofertándose como vacante con el nº de orden NUM002 , resultando desierta la plaza. - Convocatoria por resolución de 12-1-2010 (BOPA de 18-1-2010), ofertándose con el nº de orden NUM001 como vacante, desierto asimismo en la resolución de adjudicación. - Convocatoria por resolución posterior de 11-2-2011 (BOPA de 19-2-2011), ofertándose como vacante con el nº de orden NUM003 , asimismo resultó desierto. - Convocatoria por resolución de 14-8-2014 (BOPA del día 5-9- 2014), convocado como vacante con el nº de orden NUM004 , en la resolución de adjudicación figura como desierto. - Convocatoria por resolución de 14-V-2019 (BOPA de 23-V-19), ofertándose con el nº de orden 542, no ya como vacante al estar incluida en la OPE del año 2017.

4º.- El PT de la demandante se ha vinculado a la OPE de 2017 aprobada por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 14-12-17 (BOPA 18-12-17), que incluye un total de 25 plazas de la categoría de ayudante cocinero, 20 en turno de promoción interna y 5 en turno de acceso libre. La de la actora como tasa de reposición.

5º.- La demanda se presentó el 19-3-19; la reclamación previa que se formuló el 26-3-19 no ha sido objeto de expresa resolución por la actual Consejería de Educación y Cultura del Principado de Asturias".

En dicha sentencia consta el siguiente fallo: "Que desestimando la demanda formulada por doña Andrea contra la Consejería de Educación y Cultura del Principado de Asturias, debo absolver y ABSUELVO a dicha demandada de la pretensión planteada en su contra".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la demandante ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, la cual dictó sentencia en fecha 30 de junio de 2020, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por Andrea contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Oviedo, dictada en los autos seguidos a su instancia contra la CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA, sobre Derechos, y en consecuencia confirmamos la resolución impugnada".

TERCERO.- Por la parte actora se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Se tiene por seleccionada como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del



Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de 28 de abril de 2020 -rec. 2804/2019-. Se alega la vulneración del art. 70 EBEP, así como de la doctrina contenida en las SSTS que se citan; la infracción de la Directiva 1999/70/CE, sobre trabajo de duración determinada, la cláusula 5ª, así como las SSTJUE C-16/15 (Pérez López), C-184/15 (Martínez Andrés), C-197/15 (Castrejana López), C-677/16 (Montero Mateos); igualmente invoca la vulneración del artículo 15 ET y de los artículos 4, 8 y 9 del RD 2720/1998, y artículo 14 de la CE; así como el artículo 40 del V Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Principado de Asturias.

CUARTO.- Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de quince días. Evacuado el traslado de impugnación y alegaciones, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de considerar que el recurso debe ser estimado.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 8 de marzo de 2022, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1- La cuestión a resolver es la de determinar si debe calificarse como indefinida no fija la relación laboral que mantiene la demandante con el organismo público demandado desde el año 2008, al amparo de un contrato de trabajo de interinidad por vacante.

La sentencia recurrida es la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Asturias, de 30 de junio de 2020, rec. 3060/2019, que desestima el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora frente a la sentencia del juzgado de lo social que desestima la demanda en la que solicita la declaración de la relación laboral como indefinida no fija.

2.- El recurso se articula en un único motivo que denuncia infracción del art. 70 Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), en relación con la doctrina jurisprudencial que se invoca, y arts. 15 ET; 14 CE y Directiva 1999/70/CE, para sostener que la relación laboral debe calificarse como indefinida no fija por haberse prolongado durante más de 12 años sin que la Administración empleadora haya procedido a la definitiva cobertura de la plaza.

Al no haberse pronunciado a tal respecto la recurrente, y tras haber sido expresamente requerida para ello, debe considerarse como sentencia de contraste la más moderna de las invocadas en el escrito de recurso, la de la Sala Social del TSJ de Asturias de 28 de abril de 2020, rec. 2804/2019.

3.- El Ministerio Fiscal interesa la estimación del recurso, a lo que se opone la demandada en su escrito de impugnación.

SEGUNDO. 1.- Debemos resolver en primer lugar si entre la sentencia recurrida y la referencial hay contradicción en los términos exigidos por el art. 219.1º LRJS, que, en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos que sea necesario unificar.

2.- Según los hechos probados, la recurrente ha venido prestando servicios para la demandada desde 6/2/2008, en calidad de interina por vacante.

La plaza que desempeña ha sido ofertada y ha quedado desierta en diferentes concursos de traslado convocados conforme a las previsiones del Convenio Colectivo en los años 2008, 2010, 2011 y 2014.

Siendo estas las circunstancias del caso, la sentencia recurrida considera que no puede declararse la relación laboral como indefinida no fija, en aplicación de la anterior doctrina de esta Sala IV, que admitía la validez de los contratos de interinidad por vacante en las administraciones públicas, aunque su duración en el tiempo se hubiere extendido más allá del plazo de tres años.

3.- En el caso de la referencial se trata de una trabajadora que viene prestando servicios laborales desde el año 1994 para la Consejería de Educación y Cultura del Principado de Asturias, al amparo de un contrato de interinidad por vacante, que en el año 2018 reclama la consideración de personal indefinido no fija de dicho organismo.

Estima el recurso de suplicación de la trabajadora y califica la relación laboral como indefinida no fija, por haberse prolongado desde el año 1994 sin que la administración contratante hubiere cubierto definitivamente la plaza mediante la convocatoria del correspondiente procedimiento a tal efecto.

Considera que el hecho de que el contrato de interinidad por vacante se haya mantenido durante más de 22 años convierte la relación laboral en indefinida no fija, por tratarse de una duración excesivamente dilatada que priva de cualquier legitimidad al contrato de interinidad en el que se sustenta.



4.- Concorre sin duda el presupuesto de contradicción, puesto que en ambos casos estamos ante una relación laboral suscrita entre una trabajadora y la administración pública al amparo de un contrato de interinidad por vacante, que se ha venido prolongado durante un largo periodo de tiempo- desde 2008 en el caso de la recurrida, y desde 1994 en la referencial-, manifiestamente superior al plazo de tres años al que luego haremos referencia, sin que por parte de la empleadora se hubiere procedido a la cobertura de la vacante.

Frente a hechos sustancialmente coincidentes, las sentencias en comparación han aplicado doctrinas contradictorias que han de ser unificadas.

TERCERO. 1.- La resolución del recurso exige que nos atengamos al criterio establecido en la sentencia del Pleno de esta Sala IV de 28 de junio 2021, rcud. 3263/2019, dictada a raíz de la STJUE de 3 de junio de 2021, asunto C- 726/19, en las que hemos acomodado nuestra doctrina a los parámetros jurídicos establecidos en la misma.

El TJUE admite en dicha sentencia la utilización de los contratos de interinidad por vacante hasta la finalización del proceso de cobertura de la plaza, pero condiciona su validez al requisito de que se respete un plazo cierto, preciso y determinado para la convocatoria y finalización de tal proceso, sin que las restricciones presupuestarias derivadas de la crisis económica de 2008 justifiquen su incierta e indefinida prolongación en el tiempo.

2.- En la citada STS de 28 de junio 2021, expresamos la nueva doctrina de esta Sala al respecto, y a sus argumentos en extenso nos remitimos.

Reiterando lo que en ella decimos "El contrato de interinidad por vacante es aquél que puede celebrarse para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. Se trata de un contrato a término, aunque de fecha incierta respecto de su finalización, en la medida en que su persistencia será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva de la plaza que, en el caso de las Administraciones Públicas, coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos, de conformidad con la normativa específica que en cada caso será aplicable... 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...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 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 excepcional, por causas extraordinarias cuya prueba corresponderá a la entidad pública demandada, pueda llegar a considerarse que esté justificada una duración mayor".

CUARTO. 1.- En el caso presente estamos ante una relación laboral iniciada en el año 2008, que se mantiene vigente en la fecha de la demanda formulada en 2019, sin que por parte de la administración contratante se hubiere cubierto la vacante desempeñada por la trabajadora demandante.

Se comprueba de esta forma que el organismo empleador ha tardado más de 11 años en organizar y llevar a efecto un concurso para la cobertura de la plaza, sin que conste la concurrencia de ninguna circunstancia excepcional que, conforme a los criterios antedichos, pudiese justificar de alguna forma la prolongación de la relación laboral más allá del plazo de tres años, lo que obliga a calificarla como indefinida no fija.



2.- Es verdad que a lo largo de la relación laboral se convocaron diferentes concursos de traslado en los que quedó desierta la plaza en los años 2008, 2010, 2011 y 2014, pero ninguno de tales concursos estaba dirigido a la selección de personal de nuevo ingreso que pudiese acceder a ocupar la vacante.

Tan anómala circunstancia evidencia una situación estructural de déficit del personal fijo necesario para atender adecuadamente la totalidad de las plazas existentes, que únicamente puede remediarse mediante la oportuna convocatoria de procesos de selección para el ingreso de nuevo personal con el que atender las necesidades de carácter permanente, que no pueden afrontarse mediante el mantenimiento indefinido en el tiempo de contratos de duración determinada.

Queremos decir con ello que no puede servir como causa de justificación de la prolongación en el tiempo de los contratos de interinidad por vacante, la repetida convocatoria de concursos de traslados que acaban quedando finalmente desiertos, porque lo que eso demuestra es la existencia de un déficit estructural de personal que provoca que tales concursos resulten infructuosos y que la plaza no pueda ser en realidad cubierta hasta la definitiva convocatoria de un proceso de selección, con el que incrementar la plantilla de personal fijo para dotar adecuadamente todas las plazas existentes.

La tardanza en convocar dicho proceso selectivo para la definitiva cobertura de la vacante es lo que determina que la relación laboral se haya transformado en indefinida no fija, sin que esta consecuencia jurídica pueda quedar subsanada por la mera puesta en marcha de múltiples concursos de traslado abocados a que las plazas queden desiertas por la inexistencia de personal fijo suficiente en la estructura del organismo convocante.

Y, por último, no concurre justificación de ninguna clase que permita sostener que la relación laboral de interinidad es ajustada a derecho, una vez que no puede otorgarse tal consideración a las restricciones derivadas de la normativa presupuestaria que limitaron en su momento la convocatoria de procesos de selección para el acceso al empleo público, a las que específicamente se acoge la demandada en su recurso.

QUINTO. Conforme a lo razonado y de acuerdo con el Ministerio Fiscal, debemos estimar el recurso, casar y anular la sentencia recurrida, y resolver el debate de suplicación en el sentido de acoger el recurso de igual clase formulado por la demandante, para revocar la sentencia de instancia y estimar la demanda con declaración de la relación laboral como indefinida no fija. Sin costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

1. Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D.^a Andrea contra la sentencia dictada el 30 de junio de 2020 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en el recurso de suplicación núm. 3060/2019, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Oviedo, de fecha 17 de octubre de 2019, recaída en autos núm. 186/2019, seguidos a instancia de la recurrente contra Consejería de educación y Cultura del Principado de Asturias.
2. Casar y anular en parte dicha resolución, y resolver el debate de suplicación en el sentido de acoger el recurso de igual clase, estimar la demanda y declarar que la demandante ostenta la condición de trabajadora indefinida no fija del organismo demandado. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.