



Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Málaga. Plaza n° 7

C/ Fiscal Luis Portero Garcia, s/n, 29010, Málaga. Tfno.: 951939087, Fax: 951939187, Correo electrónico: Sec.Social.PlazaN7.TI.malaga.JUS@juntadeandalucia.es

N.I.G.: 2906744420250007060.

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 512/2025. Negociado: 1

Materia: Fijeza Laboral

De: [REDACTED]

Abogado/a: EDUARDO DE LINARES GALINDO

Contra: AGENCIA PÚBLICA PARA LA GESTIÓN DE LA CASA NATAL DE PABLO RUIZ PICASSO Y OTROS EQUIPAMIENTOS MUSEÍSTICOS Y CULTURALES

SENTENCIA N.º 150/2026

En la Ciudad de Málaga, 20 de abril de 2026.

Vistos por el Ilmo. Sr. Magistrado Juez del Juzgado de lo Social número Siete de Málaga, DON Gonzalo Alonso Sierra los precedentes autos número 512/2025 seguidos a instancia de [REDACTED] frente a **Agencia Pública Para la Gestión de la Casa Natal de Pablo Ruiz Picasso y Otros Equipamientos Museísticos y Culturales** sobre DESPIDO

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 29 de mayo de 2025 tuvo entrada en este Juzgado demanda suscrita por la parte actora, en la que después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes, solicitó se dictase sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en el suplico de su demanda.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se señaló día y hora para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio, los cuales tuvieron lugar en el día y hora señalados. En trámite de alegaciones la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda. Por su parte, la demandada se opuso a las pretensiones esgrimidas de contrario, en los términos que constan en el acta extendida al efecto. En conclusiones las partes sostuvieron sus respectivas pretensiones interesando de este Juzgado el dictado de una Sentencia de conformidad con sus pedimentos.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- [REDACTED] trabaja para la Agencia Pública Para la Gestión de la Casa Natal de Pablo Ruiz Picasso y Otros Equipamientos



Museísticos y Culturales con la categoría profesional de técnico especialista y sale de 1784,60 € al mes y antigüedad de uno de febrero de 2016.

SEGUNDO.- El trabajador comienza su relación laboral en la Empresa de Transporte y Montajes del Arte SL siendo subrogado el 21 de febrero de 2023 en la empresa Gestión Cultural y Comunicación SL mediante documento de subrogación firmada por ambas empresas y el trabajador y en el que se establece su subrogación que desde 21 de febrero de 2016 con categoría profesional técnico especialista y desarrollándose funciones propias de su categoría profesional para ayudar en el montaje y manipulación de obras de arte ha escrito la concesión de la gestión del Centro de Arte contemporáneo CAC Málaga realizando su trabajo a jornada completa mediante contrato de trabajo indefinido se certifica además que el trabajo a desarrollar será exactamente el mismo y en las mismas condiciones que en la anterior empresa (doc 2 de pieza de prueba de los presentados por lexnet por la actora el 24 de marzo de 2026)

TERCERO.- Por acuerdo de 13 de septiembre de 2024 de la Junta de gobierno local se acuerda la adscripción del Centro de Arte contemporáneo CAC y del Museo del patrimonio municipal en y su ampliación Sala de la coracha a la agencia pública para la gestión de la casa natal de Pablo Ruiz Picasso y otros equipamientos museísticos y culturales para la gestión de uso museístico del que están destinados estos espacios.

El 17 de septiembre de 2024 se emite un informe de la jefa de servicio de Cultura del Ayuntamiento de Málaga sobre la continuación de la actividad museística del Centro de Arte contemporáneo de Málaga y la sala de la coracha y la subrogación del personal que concluye debería distinguirse si la paralización del CAC y de la Sala de la Coracha va a ser total o si se va a continuar con la actividad museística y cultural. Si se trata de esta segunda vía por más de 12 meses sin ninguna actividad ni trasladar a ningún otro centro o espacio no existe el deber de subrogación y debería ser la empresa la que asuma las obligaciones laborales. Por el contrario si va a seguir desarrollándose la actividad habría que aplicar una subrogación convencional y legal. En este extremo habría que valorar la subrogación del personal que presta actividad cultural en los referidos centros en la dirección de la agencia pública de la gestión casa natal para Ruiz Picasso.

Por resolución de la concejalía delegada del área de Cultura y patrimonio histórico de 17 de septiembre de 2024 se acuerda la continuación de la actividad cultural y la exposición y que se prestan en la sala de la coracha y parte de la actividad del CAC Málaga en relación a la preparación y organización de actividades y exposiciones necesarias para la futura apertura del mismo. En la misma fecha se dicta resolución por el que por el director de la agencia pública para la gestión de la casa natal para Ruiz Picasso y otros equipamientos museísticos y culturales acuerda la subrogación del personal que venía prestando la actividad cultural de la sala de la Coracha y el Centro de Arte contemporáneo de Málaga y que cumplan los requisitos legales de tal situación laboral (aportadas a la pieza de medida cautelar por la demandada el 14 de julio de 2025)



CUARTO.- Posteriormente se firma documento de subrogación de 18 de septiembre de 2024 por el que la agencia pública para la gestión de casa natal Picasso y otros equipamientos museísticos y culturales informa al actor del proceso de subrogación desde el 19 de septiembre causando baja el 18 de septiembre en el Museo de arte contemporáneo de Málaga que gestionada la Gestión Cultural y Comunicación sl y siendo dado de alta como trabajador de la Agencia Picasso a 19 de septiembre la subrogación se efectuará de acuerdo a los términos y límites que se contemplan en el artículo 44 del Estatuto de trabajadores lo que supone que usted contará con los mismos derechos y obligaciones con los que contaba en el Museo de arte contemporáneo cac (doc 2 de pieza de prueba presentada por Lexnet el 24 de marzo de 2026)

QUINTO.- En anexo quinto de personal presupuesto 2025 de la agencia pública casa natal Pablo Ruiz Picasso recoge en su punto 1 in fine "Señalar que con motivo de la incorporación como personal laboral indefinido no fijo de 27 trabajadores mediante subrogación de la empresa que gestionaba el CAC Málaga, cuya gestión ha sido encomendada a la Agencia, habrá de tenerse en cuenta lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación, de acuerdo a lo dispuesto en la Resolución de 29 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía de Ocio Educativo y Animación Sociocultural, así como la revisión realizada mediante Resolución de 9 de septiembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del Acuerdo Parcial de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía del Sector Ocio Educativo y Animación Sociocultural.."

SEXTO.- En vida laboral en el trabajador consta haber estado de alta a tiempo completo con un código contratación 189 en los siguientes periodos:

- TDM Transporte y Montajes del arte SL: del 01.02.16 al 20.02.23, cod 189.
- Gestión Cultural y Comunicación sl: del 21.02.23 al 18.09.24, cod 189.
- Fundación Pública Pablo Ruiz Picasso del 19.09.24, cod 189.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La narración fáctica anterior, conforme al artículo 97.2 de la LRJS, se extrae del soporte probatorio obrante en autos, consistente en documental.

La cuestión es de naturaleza jurídica:

Los hechos son: el trabajador tiene reconocido una antigüedad de 1 de febrero de 2016, contrato indefinido para una empresa llamada Tdm transporte y montaje del arte código 189. El 21 de febrero de 2023 se firma el documento de subrogación en la empresa gestión cultural y comunicación sl manteniéndose con el código 189 y mencionando el documento de subrogación que tiene contrato indefinido. El 13 de septiembre se encomienda la gestión del CAC a la demandada. El 17 de septiembre se declara la continuación en parte de la actividad del Cac. El 18 de



septiembre se firma la subrogación del actot El 19 de septiembre de 2024 es subrogado en la Agencia Pública para la gestión de la casa natal para los Ruiz Picasso y otros equipamientos museísticos y culturales se mantiene el código 189 de contratación. En el anexo V de personal de los presupuestos para el año 2025 de la citada Agencia se incluye la cita de que 27 trabajadores (entre los que está el actor) han sido subrogados como personal indefinido no fijo con cita del convenio colectivo que resulta de aplicación.

Sobre esos hechos probados la cuestión jurídica a decidir es: si el actor como personal con un contrato indefinido en el que ha sido subrogado entre 2 empresas privadas cuando es subrogado una segunda vez ahora a una Agencia Pública debe pasar a ser subrogado con la condición de indefinido no fijo o con la de fijeza cuya declaración se solicita.

SEGUNDO.- La STJUE de 13 de junio de 2019 Correia Moreia entiende se opone a la Directiva 2001/2023 de transmisión de empresas aun neomrnatova en el que si la transmisión era a una Ayuntamiento el trabajador tuviere que pasar por un proceso de selección pues le hace de condición menos favorable de la que tenía reconocida antes de dicha transmisión.

Dice así “59 *En el presente caso, de la resolución de remisión se desprende que la normativa nacional aplicable exige que, como consecuencia de la transmisión, una persona como la demandante en el litigio principal, por una parte, se someta a un procedimiento público de selección y, por otra, quede obligada por un nuevo vínculo con el cesionario. Por otro lado, la eventual integración en la función pública de la demandante del litigio principal, a resultas del procedimiento público de selección, supondría una disminución de su salario durante un período de al menos diez años. 60 Pues bien, procede considerar que tales exigencias que, por un lado, modifican las condiciones de trabajo, acordadas con el cedente, de una persona como la demandante en el litigio principal y, por otro, pueden colocar a la trabajadora en una situación menos favorable que aquella en la que se encontraba antes de dicha transmisión son contrarias tanto al artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2001/23 como al objetivo de esta Directiva. 61 Por lo que respecta a la referencia del órgano jurisdiccional remitente al artículo 4 TUE, apartado 2, procede recordar que esta disposición establece que la Unión respetará, en particular, la identidad nacional inherente a las estructuras fundamentales políticas y constitucionales de los Estados miembros. 62 A este respecto, debe señalarse que no puede interpretarse dicha disposición en el sentido de que, en un ámbito en el que los Estados miembros han transferido sus competencias a la Unión, como en materia de mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisión de empresas, permite privar a un trabajador de la protección que le confiere el Derecho de la Unión vigente en dicho ámbito. 63 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la segunda cuestión prejudicial que la Directiva 2001/23, en relación con el artículo 4 TUE, apartado 2, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que exige que, en caso de transmisión a efectos de dicha Directiva, al ser el cesionario un ayuntamiento, los trabajadores afectados, por un lado, se sometan a un procedimiento público de selección y, por otro, queden*



obligados por un nuevo vínculo con el cesionario.”

TERCERO.- Dispone la STS de 28 de enero de 2022 rec 3781/2020 que la subrogación por Administración de personal de empresa privada conlleva la obligación de mantener sus derechos y obligaciones incluidos la condición de fijeza, con las limitaciones descritas (evitar adscripción fraudulenta a empresa sabiendo se iba a subrogar, o limitar el alcance a la vinculación a unidad productiva transmitida) : *Las dos líneas argumentales que preceden abocan a la estimación del recurso: ello no obstante, conviene que reforcemos esa conclusión con un par de consideraciones adicionales.*

1. Acceso originario o derivado al empleo público.

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

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

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

[...] Por lo demás, el sacrificio de la autonomía se ciñe a los términos estrictamente necesarios para dar satisfacción a esos intereses concurrentes, pues una vez asegurada la integración de los trabajadores en las plantillas municipales (con lo que se facilita el cumplimiento de aquel designio autonómico y se garantiza, al tiempo, el derecho de los trabajadores a la continuidad en su trabajo), las corporaciones ven asegurada su competencia para decidir la forma de gestión de los servicios públicos asumidos y salvada en todo caso su capacidad para adaptar posteriormente sus plantillas laborales y redistribuir sus efectivos en función de las propias necesidades generales y de planificación, sin injerencia alguna del poder de disposición de terceros, más allá de lo que resulte en cada caso de la legislación básica y sectorial correspondiente”.

Es decir, el máximo intérprete de nuestra norma fundamental, bien que en el marco de un debate acerca del alcance de las competencias de la Comunidad



Autónoma, no solo admite que la subrogación comporta integración del personal afectado en el organigrama de la Administración cesionaria, sino que lo considera una consecuencia inescapable, sin someterla a restricción especial.

2. Ley y de Contratos del sector Público.

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

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

3. Legislación impropia presupuestaria.

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

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

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



OCTAVO.- Resolución.

1. Fijación de la doctrina unificada.

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

2. Aspectos complementarios.

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

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

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

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

C) La impugnación al recurso invoca el tenor de la Ley Foral 2/2018. Conforme a su artículo 67.4 "En caso de que una Administración Pública decida prestar directamente un servicio que hasta ahora venía siendo prestado por un operador económico, estará obligada a la subrogación del personal que lo prestaba, que se mantendrá en el puesto de trabajo hasta que las plazas sean objeto de cobertura mediante la normativa de función pública que resulte de aplicación".

Se trata, por descontado, de previsión que no podía aplicarse en la sentencia referencial tanto por razones cronológicas cuanto territoriales. En todo caso, digamos que a efectos de la contradicción ese dato no es relevante pues la identidad de los fundamentos (art. 219.1 LRJS) no va referida a las normas aplicadas por las sentencias sino a la base de las pretensiones. Además, como lo que está en liza es el modo en que interacciona el Derecho de la UE con el interno, a estos efectos, tanto da que concurra una norma estatal u otra autonómica (sin necesidad de adentrarnos ahora en cuestiones competenciales).



Por tanto, del mismo modo que ese dato normativo no ha impedido que estimemos concurrente la contradicción entre sentencias, tampoco podría alterar el resultado de los razonamientos precedentes.

3. Alcance de nuestro fallo.

Las razones y argumentos que acabamos de exponer abocan a la estimación del recurso formalizado por la trabajadora. Conforme al artículo 228.2 LRJS "Si la sentencia del Tribunal Supremo declarara que la recurrida quebranta la unidad de doctrina, casará y anulará esta sentencia y resolverá el debate planteado en suplicación con pronunciamientos ajustados a dicha unidad de doctrina, alcanzando a las situaciones jurídicas particulares creadas por la sentencia impugnada".

A la vista de los términos en que ha discurrido el procedimiento (Fundamento Primero) y de la forma en que debe darse respuesta al debate suscitado procede desestimar lo pedido por la Corporación Municipal ante la Sala de suplicación. De ese modo, debe ganar firmeza la sentencia del Juzgado de lo Social declarando que "la demandante, en virtud de sucesión empresarial, ostenta la cualidad de trabajadora fija del Ayuntamiento de Pamplona", con matices que hemos introducido en e apartado anterior."

TERCERO.- En desarrollo de la anterior doctrina jurisprudencial existen numerosos pronunciamientos de TSJS:

- La STSJ Cataluña de 5 de marzo de 2026 rec 2128/2025 acoge dicha jurisprudencia : " La solución nos la ofrece la STS de 28.01.2022, rcud 3781/2020, al señalar "que cuando una Administración Pública se subroga, por transmisión de empresa, en un contrato de trabajo que tenía carácter fijo debe mantenerse esa condición. Es inadecuado aplicar en este caso la categoría de personal indefinido no fijo, so pena de desconocer las exigencias derivadas de la Directiva 2001/23/CE."

Ahora bien, que no pueda transformarse un contrato indefinido laboral, en uno indefinido no fijo por subrogación (art. 44 del TRLET), no quiere decir que el contrato de la actora pueda ser considerado fijo, en los términos que recoge el art. 8 y 11 del -TRLEBEP, sino en un tipo de contrato específico de duración indefinida, pero incierta vinculado a que la trabajadora permanezca adscrita o relacionada con la unidad productiva que se transmitió, "pero pierde su fundamento y finalidad en el momento en que ya no suceda así." En definitiva, "La fijeza no está adquirida incondicionadamente en todo el ámbito de la empleadora, sino funcionalmente limitada al objeto de la transmisión..."

- La TSJ Galicia de 5 de diciembre de 2025 rec 3451/25 asume dicha posibilidad pero no cuando no hubo tal sucesión porque la originaria empresa era la misma Administración de modo que de facto no hubo tal sucesión de empresa: " Coincidimos con el recurrente en que -de entender que ha habido una sucesión de empresa- sí habría que reconocerle la condición de fijo, porque la jurisprudencia ha admitido, excepcionalmente, en dos supuestos la adquisición de fijeza en el empleo público sin superar un proceso selectivo para personal laboral fijo; en concreto: (a)



si el trabajador/a temporal ha superado un proceso selectivo para la cobertura de plazas fijas, sin obtener plaza, siempre que la posterior contratación temporal sea fraudulenta o abusiva. Por ejemplo, el supuesto de la STS 16/11/21 -rcud 3245/2019 -, donde el convenio colectivo de AENA preveía una bolsa de candidatos en reserva -formada por quienes «hubieran aprobado no obteniendo plaza» (artículo 25 CC Grupo AENA)- para posteriores contrataciones con carácter fijo o temporal. Por tanto, si un trabajador de esa bolsa es contratado temporalmente de modo fraudulento/abusivo, la consecuencia será su recalificación como personal fijo, pues no existe obstáculo para ello con arreglo a los principios de igualdad, mérito y capacidad. Y, (b) en el ámbito público en determinados casos de remunicipalizaciones de servicios; y así, si una AP se subroga, por transmisión de empresa, en un contrato de trabajo fijo debe mantenerse esa condición, en aplicación de la Directiva 2001/23/CE y de la jurisprudencia TJUE 13/06/19 asunto Correia Moreira, C-317/18 (para todas, SSTS 28/01/22 - rcud 3781/20 -; 28/01/22 - rcud: 3779/20 ; 28/01/22 -rcud 4463/19 -; y 01/02/22, rcud: 3777/20 -).

Ahora bien, con ser cierto lo expresado en el párrafo anterior, aquí no estamos ante ninguno de esos dos supuestos, porque ni ha superado un proceso selectivo, ni el servicio se ha reasumido por la Xunta, sino que nunca ha llegado a ser externalizado, sino solo de manera aparente, de tal forma que -como se ha descrito en los Fundamentos Jurídicos anteriores se interpuso a un tercero para evitar que se le atribuyesen las consecuencias derivadas de las distintas relaciones laborales de los auxiliares del Recaudador titular. La doctrina jurisprudencial en supuestos como el presente ha indicado que «la existencia de cesión ilegal de trabajadores entre empleadores del sector público no genera la fijeza contemplada en el artículo 43 ET, sino la peculiar estabilidad derivada de la condición de personal indefinido no fijo» (SSTS 11/12/02 rcud. 639/02 -; 11/11/03 -rcud 3898/02 -; 08/02/22 - rcud 5070/18 -; y 19/05/22 -rcud 320/21 -). Por lo tanto, no es posible -en un supuesto como el presente, en el que se ha declarado la existencia de una cesión ilegal- declarar al [REDACTED] fijo de la Administración autonómica, sino que la calificación correcta es la efectuada en la Sentencia de Instancia: indefinido no fijo..".

- Aplica la citada jurisprudencia TSJ Murcia 15 de julio de 2025 rec 77/2025 "En suma, no cuestionándose por el recurrente la jurisprudencia que aplica la sentencia recurrida y que se reitera en la STS 8-2-2022 rcud 5070/18, hemos de confirmar la sentencia recurrida, pues en este caso, como en el examinado por la STJUE 13-6-2019, asunto C 317/18 (doctrina Moreira), los actores prestaban servicios con carácter indefinido y, por tanto, como fijos, en la empresa de procedencia - EXPERTUS SERVICIOS DE ATENCIÓN AL PÚBLICO SA- y cuando son subrogados por el Ayuntamiento, concretamente, en la Fundación Museo Ramón Gaya, debieron pasar en las mismas condiciones que ostentaban en la empresa de procedencia, no sólo quedando adscritos a la Fundación Museo Ramón Gaya donde han seguido prestando servicios (HP 4º), sino con la condición de "fijos" que tenían en la empresa de procedencia sin que la subrogación les pueda suponer una pérdida de derechos en dicho aspecto y todo ello sin perjuicio, como refiere la STS 8-2-2022 de que "la fijeza no está adquirida incondicionalmente en todo el ámbito de la empleadora, sino funcionalmente limitada al objeto de la transmisión".



- En mismos términos la STSJ de Castilla Mancha de 17 de febrero de 2025 rec2455/2024 *"En esta sentencia se refiere que del artículo 44.1 ET no deriva un mandato directo y explícito para que la trabajadora demandante mantenga la condición de fija, pero sí una regulación cuya clara finalidad es que el tipo de vínculo existente conserve sus características, sin alteración, como consecuencia del cambio de empleador. La Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, se ocupa de la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, cuyo objeto es "proteger a los trabajadores en caso de cambio de empresario, en particular para garantizar el mantenimiento de sus derechos" (Considerando 3 de la Directiva 2001/23; y STJUE 16/Octubre/2008, asunto Kirtruna, S.L, ap. 43), de manera que "el cedente continúe siendo, después de la fecha de transmisión, y junto al cesionario, responsable de las obligaciones derivadas de un contrato de trabajo o de una relación laboral, lo que supone que, en todo caso, dichas obligaciones se transfieren al cesionario en esa misma fecha". Siendo que la norma es aplicable "a empresas tanto públicas como privadas que ejerzan una actividad económica, con o sin ánimo de lucro". El objeto de la Directiva es garantizar la continuación de los contratos con el cesionario, sin modificaciones, con el fin de impedir que los trabajadores afectados se vean en una situación menos favorable por el mero hecho de la transmisión (STJUE de 6 de abril de 2017, Unionen, C-336/15). Por lo que la conclusión es cuando una Administración Pública se subroga, por transmisión de empresa, en un contrato de trabajo que tenía carácter fijo debe mantenerse esa condición. Es inadecuado aplicar en este caso la categoría de personal indefinido no fijo, so pena de desconocer las exigencias derivadas de la Directiva 2001/23/CE.*

En esta tesitura no existe la infracción invocada, en cuanto por un lado es insoslayable la condición del personal subrogado como trabajadores de la Entidad Local y que en su virtud pasan a formar parte del entramado de sus empleados, siendo además en las mismas condiciones que en la anterior empleadora porque no puede existir subrogación en otra tesitura.

En estas circunstancias opera la dicción del art. 44.4 E.T. que determina que las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuera de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida. Que se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

- Aplica la misma jurisprudencia la STSJ Andalucía sede Granada de 23 de enero de 2025 rec 204/2024 (citada por la actora): *"Pues bien aplicando la anterior doctrina al supuesto de autos en la que no se hace distinción entre la naturaleza pública o privada de la empresa cuyo personal se integra en el ayuntamiento demandado, por subrogación empresarial, siendo así que en todo caso nos encontramos ante un servicio de titularidad municipal, como es el de limpieza pública, en el que la actora ha venido prestando sus servicios laborales*



desde el año 2000 con contrato de trabajo indefinido a tiempo completo, la subrogación efectuada por la corporación local demandada conlleva mantener la referida condición como trabajadora fija y no la de indefinida no fija que aplicó indebidamente la parte demandada, ignorando de esa forma las obligaciones que van anudadas a la asunción del servicio en el que aquella venía desarrollando su actividad, con los matices introducidos en la sentencia anteriormente referida. Y es que efectivamente en el presente supuesto estamos ante la misma situación que resuelve la sentencia anteriormente transcrita toda vez que la actora tenía la condición de indefinida a tiempo completo en la empresa LIMDECO S.A. y cuando es subrogada por el Ayuntamiento pasa a la condición de personal indefinido no fijo en detrimento de sus derechos, por ello, después de la subrogación no se puede convertir un contrato indefinido pactado por la partes y desarrollado desde el inicio con esas condiciones, en un contrato indefinido no fijo. Del propio convenio colectivo de la empresa se desprende que en la empresa LIMDECO S.A. sólo existía personal de plantilla fija o personal fijo, que son los que tienen contrato indefinido, contratos eventuales y contratados con el antiguo contrato de obra o servicio. Por tanto, la actora, tenía la condición de fija en la empresa, según se desprende del propio convenio colectivo. El Ayuntamiento demandado acordó aplicar el art. 44 del ET, la sucesión de empresas, con lo cual asumió que se tenía que subrogar en los contratos y condiciones laborales que había en ese momento en la empresa LIMDECO S.A., que era una empresa municipal y por lo tanto conocía todas las circunstancias concurrentes en las relaciones laborales, por lo que la actora, al ser indefinida o fija en la empresa, hubo de pasar con esa misma condición al Ayuntamiento demandado.”

CUARTO.- Por el contrario la demandada invoca la STS Sala Contenciosa de 2 de julio de 2025 rec 5463/2023, pero la misma no resulta de aplicación donde se enfatiza que la respuesta jurisprudencial a la irregularidad de contratación temporal en la Administración ha devenido en su momento en la figura del indefinido no fijo: “
3.- La figura de personal laboral indefinido no fijo es fruto de la creación jurisprudencial como consecuencia de que la irregularidad en la contratación de los trabajadores temporales no puede generar la consecuencia de tenerlos por fijos pues de esa manera se defraudaría la aplicación de los citados principios de igualdad, mérito y capacidad que rigen en el acceso al empleo de las Administraciones públicas. En tal sentido cabe hacer cita de numerosas sentencias dictadas por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, como son las de 27 de octubre de 2021 (recurso 3659/2018), 25 de noviembre de 201 (recurso 2337/2020), 8 de marzo de 2022 (recurso 4212/2019), 25 de mayo de 2022 (recurso 1676/2021) y 2 de octubre de 2023 (recurso 2023/2021).

Esta doctrina queda recogida por el legislador en el artículo 8.2 del TREBEP y en la disposición adicional decimoquinta del ET, cuyo apartado primero (antes de las reformas introducidas por el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público) venía a disponer que la duración máxima del contrato por obra o servicio determinados y el límite al encadenamiento de contratos temporales surtían efectos en el ámbito de las Administraciones públicas,



sin perjuicio de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no era obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate a través de los procedimientos ordinarios, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable. Así, disponía a continuación que, en cumplimiento de esta previsión, el trabajador continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos antes indicados, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, salvo que el mencionado trabajador acceda a un empleo público, superando el correspondiente proceso selectivo.

4.- Es clara pues la diferencia entre personal laboral fijo y personal laboral por tiempo indefinido y deriva de su vínculo contractual. Sólo el primero ocupa una plaza regulada y solo en ese caso cabe hablar de plaza no vacante excluida de la posibilidad de convocatoria para su cobertura a tenor de las previsiones de los artículos 70 y 74 del TREBEP.

QUINTO.- La STJUE de 14 abril de 2026 caso Obadal en su punto 54 reafirma la idea de que a la luz de la jurisprudencia comunitaria la condición de indefinido no fijo es incardinable dentro del concepto de contrato de duración determinada. Indica "54. Así pues, un trabajador cuya relación laboral se haya calificado como indefinida no fija debe considerarse un trabajador con contrato de duración determinada, a efectos del Acuerdo Marco (véase, en este sentido, la sentencia de 22 de febrero de 2024, Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid y otros, C-59/22, C-110/22 y C-159/22, EU:C:2024:149, apartado 66), y, por lo tanto, la relación que lo vincula con la Administración Pública de que se trate sigue siendo una relación laboral de duración determinada, a los efectos de este Acuerdo Marco."

SEXTO.- En este caso debe tenerse en cuenta los siguientes extremos:

1.- Para la jurisprudencia del TJUE los contratos indefinidos no fijos en Administración pública se encuadran como un contrato de duración determinada (punto 54 STJUE 14 de abril 2026 caso Obadal).

2.- El actor tiene reconocida la condición indefinida en una originaria empresa desde el año 2016, acordándose su subrogación en una segunda empresa, Sociedad Limitada donde se hace referencia al mismo como contrato indefinido.

3.- La STUE de 13 de junio de 2019 caso Moreira establece que cuando una administración se subroga en un trabajador fijo de una empresa privada ha de hacerlo con los mismos derechos y obligaciones lo que impide rebajar las condiciones profesionales del mismo en aquel caso exigiendo un proceso de estabilización.

4.- La STS de 28 de enero de 2022 trata un supuesto similar al de autos y aplicando la STJUE caso Moreira concluye que la administración pública que se subroga en un personal fijo de una sociedad privada ha de hacerlo respetando los mismos derechos y obligaciones, lo que implica el reconocimiento de fijeza y no rebajar las condiciones del personal laboral el de indefinido no fijo. Analiza dicho



supuesto en el ámbito de la directiva comunitaria 2001/23 de transmisión de empresas y no como un supuesto de condiciones para el acceso a empleo público.

5.- Durante el último año son reiteradas los pronunciamientos de distintos TSS aplicando la citada sentencia del Tribunal Supremo de 28 de enero de 2022 y enfatizando que las dos únicas excepciones en las que un personal laboral de administración puede adquirir la condición de fijeza es bien porque haya superado un proceso selectivo, bien porque ya fueran fijos en una empresa a la que se subroga la administración.

6.- No es contradictorio con lo anterior la jurisprudencia de la sala de lo Contencioso administrativo del Tribunal Supremo que señala los principios de mérito, igualdad y capacidad en el acceso a empleo público lo que justifica la condición de indefinido no fijo como respuesta a la comisión de una irregularidad. Y ello porque los casos de subrogación no afectan al acceso al empleo público ni exigen una respuesta de irregularidad alguna, que en este caso no se ha cometido, sino que deben ser analizados desde la óptica de una transmisión de empresa y el mantenimiento de la condición que ya tuvieran en la sociedad privada de la que se subroga. Si eran fijos deben seguir siendo fijos y no indefinidos no fijos.

7.- El propio Tribunal Supremo en su sentencia de 28 de enero de 2022 admite la existencia de excepciones o límites a dicha jurisprudencia: a) que existe una actuación fraudulenta consistente en la contratación de dicho personal por la empresa saliente aún a sabiendas de que se va a producir la subrogación, al entender que es una contratación instrumentalizada para ser subrogada y b) en segundo lugar porque el reconocimiento de dicha fijeza no es absoluto sino estará condicionada a su adscripción o vinculación al centro de trabajo que constituye la unidad objetiva de producción que se transmite (téngase en cuenta que la presente que dicha jurisprudencia se dicta no desde la óptica del acceso a empleo público sino de las que se debe producir la transmisiones de empresas o unidades objetivas de producción de la Directiva 2001/23)

8.- En el presente supuesto el 13 de septiembre de 2024 pasa la gestión del CAC a la Agencia casa natal Pabo Ruiz Picasso y otros equipamientos museísticos y culturales.

9.- El 17 de septiembre de 2024 se emite un informe a petición de la demandada que contempla distintas posibilidades: si el CAC se va a cerrar definitivamente entiende que la responsabilidad de la extinción de la relación laboral corresponde a la empresa pero si no se va a cerrar y únicamente existen reformas habrá que determinar el tiempo de duración de la misma para determinar si es o no personal subrogable.

10.- Se dicta resolución en el mismo 17 de septiembre y se acuerda por la concejala delegada del Área de Cultura y patrimonio histórico la continuación de la actividad cultural y exposiciones de la sala de la coracha y de parte de la actividad del CAC Málaga para la preparación y organización de actividades y disposiciones necesarias para su futura apertura. Es ante dicha resolución por la que el día siguiente se acuerda la subrogación del actor en virtud del artículo 44 del Estatuto



de los trabajadores con los mismos derechos y obligaciones que cuenta en el Museo de arte contemporáneo de Málaga CAC.

11.- Se produce la subrogación el 18 de septiembre de 2024 y consta aportada en el anexo quinto sobre los gastos de personal de la agencia demandada donde se hace referencia a los 27 trabajadores provenientes del CACy sala de la coracha en su condición de indefinido no fijo.

12.- No se cuestiona en que el actor permaneciera adscrito al citado CAC cuya gestión tiene encomendada la demandada desde el 13 de septiembre. Ni tampoco que la empresa anterior empleadora del actor fuera una empresa privada Sociedad Limitada. Con ello es un personal fijo de una sociedad vinculado aún centros de trabajo cuya gestión es encomendada a la demandada, que declara la continuación parcial de su actividad y se subroga en los trabajadores y por lo tanto estos deben serlo conforme al artículo 44 del Estatuto de los trabajadores con los mismos derechos y obligaciones, lo que comprende la fijeza que provenía de la empresa saliente, con el límite expresamente introducido por la STS de 28 de enero de 2022 *“en tanto el desarrollo de las funciones permanezca adscrito o relacionado con la unidad productiva que se transmitió, pero pierde su fundamento y finalidad en el momento en que ya no suceda así. La fijeza no está adquirida incondicionadamente en todo el ámbito de la empleadora, sino funcionalmente limitada al objeto de la transmisión, y sin perjuicio de que puedan acaecer vicisitudes que no nos corresponde ahora aventurar”*

SÉPTIMO.- Contra esta resolución cabe interponer recurso de suplicación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 191 de la LRJS, de lo que se advertirá a las partes.

Vistos los preceptos legales y demás de pertinente y general aplicación.

FALLO

Que debo estimar y estimo la demanda interpuesta por [REDACTED] frente a Agencia Pública Para la Gestión de la Casa Natal de Pablo Ruiz Picasso y Otros Equipamientos Museísticos y Culturales sobre declarativa de derecho y debo declarar y declaro que la relación laboral existe entre las partes es la de fijo desde el 19 de septiembre de 2024.

Notifíquese esta resolución las partes advirtiéndoseles que la misma no es firme y contra ella cabe recurso de suplicación conforme el art. 191 de la LRJS en plazo de cinco días desde el siguiente a su notificación.





PUBLICACIÓN.- Dada, leída y publicada fue la anterior Sentencia por el/la Sr./Sra. MAGISTRADO/JUEZ que la dictó, estando el/la mismo/a celebrando audiencia pública en el mismo día de la fecha, de lo que yo, el/la Letrado de Administración de justicia doy fe, en Málaga.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



