

c cubrir los puestos que como trabajadoras laborales indefinidos venían ocupando las actoras, y manifiesta que no se ha practicado prueba alguna tendente a determinar que el acto recurrido se dictase como represalia del ejercicio de acciones judiciales.

Pues bien, llama la atención a la Sala que la Juez "a quo" no repare en el hecho de que se vincule a elección de las plazas que se ofertan a la ejecución de unas sentencias en las que *"se declaraba la cesión ilegal de las trabajadoras Doña Isabel M^a Hoyo Bernal, y Doña M^a del Pilar Gutiérrez Ramos por parte de Eulen S.A., a la Ciudad Autónoma de Melilla (CAM) y se condenaba a ésta última a reconocer a aquéllas como personal laboral indefinido de su plantilla con una antigüedad desde 20 de octubre de 1998 (caso de Doña Isabel M^a Hoyo Bernal) y desde 1 de junio de 1998 (caso de Doña M^a Pilar Gutiérrez Ramos) y con los mismos derechos que el resto de trabajadores en su misma condición y que fueron confirmadaza por la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía, Ceuta y Melilla"*.

Realmente la Sala no encuentra fundamento a esa vinculación establecida en la convocatoria entre las sentencias referidas y la elección de las plazas que no eran las únicas de personal laboral indefinido de la C.A. de Melilla que podían haberse ofertado.

De la naturaleza jurídica de la relación laboral de los recurrentes con la Administración que es la de la atípica relación laboral indefinida pero no fija, reconocida por sentencias del orden social. La atípica relación "indefinido no fijo" trae arranque en la Sentencia de la Sala General de lo Social del Tribunal Supremo de 20 de Enero de 1998 y ha sido seguida por numerosa jurisprudencia hasta que el propio Tribunal Constitucional disipó las dudas de su constitucionalidad con su Auto 124/2009, de 28 de Abril de 2009. Tal relación únicamente asegura la estabilidad en el trabajo en tanto no se proceda a la cobertura de la plaza por los procedimientos de concurrencia competitiva y mérito o capacidad, o incluso pudiendo amortizarse todo ello según la legislación de acceso al empleo público, pero en modo alguno comporta "per se" la reserva ni de la plaza ni de un turno específico y privativo para su acceso, ni tampoco el derecho subjetivo a que se dote en la Relación de Puestos de Trabajo de plazas singularizadas cara a un específico y excepcional procedimiento de consolidación.

El personal que no ha tenido que superar un proceso selectivo para ocupar un puesto de trabajo de carácter fijo, no puede equipararse a los trabajadores fijos de plantilla. Este es el sentido en el que se pronuncia el Tribunal Supremo (Sala de lo Social) en su sentencia de 20 de enero de 1998, resolviendo un recurso de casación para unificación de doctrina. En esta sentencia, después de señalar la significativa evolución que se ha producido en la doctrina sobre el problema de la contratación de las Administraciones Públicas, y partiendo de lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley 30/84, que establece que "las Administraciones Públicas seleccionarán su personal, ya sea funcionario, ya sea laboral, de acuerdo con la oferta pública