

Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 32 de Madrid

c/ Princesa, 5 , Planta 3 - 28008

45029730

NIG: 28.079.00.3-2021/0020082

Procedimiento Abreviado 205/2021 E

Demandantes: Dña. [REDACTED]

PROCURADOR D. [REDACTED]

Demandados: AYUNTAMIENTO DE GETAFE

LETRADA Dña. [REDACTED]

Dña. [REDACTED]

LETRADO D. [REDACTED]

Dña. [REDACTED]

LETRADO D. [REDACTED]

Magistrado-Juez

Ilmo. Sr. D. Luis Vacas García-Alós

SENTENCIA Nº 289/2021

En Madrid, a veintiuno de octubre de dos mil veintiuno.

El Ilmo. Sr. Magistrado-Juez del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 32 de Madrid, habiendo visto los presentes autos de procedimiento abreviado nº 205/2021, seguidos ante este Juzgado, entre partes, de una como recurrentes doña [REDACTED]

[REDACTED], doña [REDACTED],

doña [REDACTED], doña [REDACTED], doña [REDACTED]

[REDACTED], doña [REDACTED]

doña [REDACTED], doña [REDACTED]

[REDACTED], doña [REDACTED]

[REDACTED], doña [REDACTED]

[REDACTED], doña [REDACTED]

[REDACTED], doña [REDACTED]

[REDACTED], doña [REDACTED]

[REDACTED], doña [REDACTED]

[REDACTED] y doña [REDACTED]

representadas por la Procuradora de los Tribunales doña [REDACTED]

y defendidas por el Letrado don ALBERTO

ANUNCIBAY ALVAREZ; de otra como demandado el AYUNTAMIENTO DE GETAFE,

representado y defendido por la Sra. Letrada Consistorial; de otra como codemandadas doña [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] representadas y



La autenticidad de este documento se puede comprobar en www.madrid.org/cove mediante el siguiente código seguro de verificación:

defendidas por el Letrado don [REDACTED], y también como codemandada doña [REDACTED], representada y defendida por el Letrado don [REDACTED] –que no compareció en el acto de la vista de este procedimiento-, sobre materia de personal, ha dictado la siguiente sentencia:

I. ANTECEDENTES

PRIMERO.- Con fecha 11 de mayo del año en curso tuvo entrada en este Juzgado demanda de procedimiento abreviado, a la que correspondió como nº de recurso el 205/2021, admitiéndose posteriormente a trámite, tras la sustanciación de las correspondientes actuaciones en materia de competencia del propio Juzgado, y reclamándose el expediente administrativo de la Administración demandada, con citación de las partes para la celebración de vista pública, en virtud de lo acordado en el auto de 5 de julio de la presente anualidad y en la diligencia de ordenación de la Sra. Letrada de la Administración de Justicia de este Órgano jurisdiccional fechada el día 10 de septiembre.

SEGUNDO.- Convocada la mencionada vista pública para el pasado día 6 de octubre se celebró en esa misma fecha, exponiendo las partes por su orden las alegaciones que estimaron convenientes, contestando la parte demandada y la codemandada el escrito de demanda, oponiéndose a la misma con base en los hechos y fundamentos de Derecho que consideraron oportunos y pretendiendo de este Juzgado que se dicte sentencia desestimatoria de la acción planteada por la parte recurrente. Una vez solicitado el recibimiento del pleito a prueba, se practicó la propuesta por las partes que fue declarada pertinente, de conformidad con lo que se hizo constar en el juicio oral, el cual, tras el traslado para conclusiones, quedó visto para sentencia.

TERCERO.- En la tramitación del presente recurso se han observado las prescripciones legales establecidas.

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Mediante la presente impugnación contencioso-administrativa la parte actora pretende dejar sin efecto la resolución de la Junta de Gobierno Local del Consistorio demandado, de fecha 4 de marzo del año en curso, desestimatoria de los recursos de reposición promovidos por las ahora demandantes cuestionando las bases reguladoras de la convocatoria para cubrir, por el sistema de concurso-oposición en turno libre, un total de cuarenta y seis plazas de Técnico Medio Maestro/a, especialidad de educación infantil, como consecuencia de que las propias demandantes vienen ocupando algunas de esas plazas como interinas desde hace años –se trata en algunos casos de puestos servidos desde 2017 y 2018, en otros casos (como el de doña [REDACTED] se están prestando servicios desde 2006 a 2009 y, en otros, desde 2013 y 2014, respectivamente-, concurriendo la circunstancia de que desde 1998 no se ha convocado ningún proceso selectivo; por lo que no se oponen a que se realicen los correspondientes procesos selectivos, sino a que se incluyan en los



mismos puestos previamente servidos por ellas como interinas, añadiendo que, aun cuando se superen los procesos selectivos, las recurrentes tienen derecho a que se sancione el carácter abusivo de los nombramientos o relaciones de servicio, toda vez que los procesos selectivos de libre acceso no cumplen medidas efectivas y la falta de trasposición de la Directiva de aplicación al supuesto controvertido no puede perjudicar a las propias recurrentes.

SEGUNDO.- Entiende la parte recurrente en defensa de su pretensión que ha venido encadenando contratos temporales desde las fechas que se han indicado y en los concretos términos que se especifican en los folios 15 a 21 del escrito de demanda; por lo que considera que se han vulnerado los artículos 70.1 y 2 del Estatuto Básico del Empleado Público y que debe estarse a lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE del Consejo sobre el trabajo de duración determinada, así como en la sentencia de la Sala Segunda del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de marzo de 2020 –asuntos acumulados C-103/18 y C-149/18-; sosteniendo así que, ante la irregularidad señalada, debe declararse la relación como fija, interesando en consecuencia que se determine que los nombramientos como interinas de las recurrentes están realizados en fraude de ley, reconociendo que ostentan la condición de personal fijo o, en todo caso, la condición de personal indefinido, con todos los derechos a la estabilidad en el empleo público inherentes a dichas declaraciones.

Por su parte, la Administración Municipal demandada y la parte codemandada mantienen que no se ha incurrido en situación abusiva ni fraudulenta con la prolongación interina de funciones, que debe estarse a lo señalado en la sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2018, que no ha incumplido sus obligaciones y que, en todo caso, la irregularidad cometida carece de efectos invalidantes, mucho más cuando el propio Ayuntamiento demandado carece de competencia para dar cumplimiento al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, de fecha 18 de marzo de 1999, que figura como Anexo a la mencionada Directiva 1999/70/CE; añadiendo que el medio impugnatorio empleado no es el adecuado, que la propia Administración Local no puede hacer fijos a interinos, que el abuso por continuidad no puede solucionarse por esta vía y que la transformación de un interino en fijo no es posible en el Derecho español; manifestando además la parte codemandada que no cabe apreciar discriminación, porque en las bases se valoran servicios prestados con carácter interino, que la sanción no debe soportarse por las codemandadas y que, de prosperar la tesis de la parte demandante, podría verse afectado el principio constitucional de seguridad jurídica.

TERCERO.- Con carácter previo es preciso referirse a lo manifestado por la parte recurrente acerca de que como de las veintidós demandantes, nueve han participado en el proceso selectivo de referencia, habiéndolo superado -aunque todavía no haya resolución firme-, respecto de las mencionadas nueve demandantes procedería la satisfacción extraprocesal o, en su caso, el desistimiento de la acción promovida en esta instancia; debiéndose acoger, conforme a las particularidades propias del proceso contencioso-administrativo, la segunda opción apuntada, esto es, el desistimiento con respecto a la expresada acción entablada por parte de doña [REDACTED], doña [REDACTED]



[REDACTED] y doña [REDACTED]

CUARTO.- Determinado lo anteriormente dicho, es preciso indicar, en términos de antecedentes normativos, que de los artículos 1 y 105 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, de 7 de febrero de 1964 –precepto éste último que estuvo en vigor tras la promulgación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública hasta la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público–, se desprendía que a los funcionarios interinos les resultaba aplicable por analogía el mismo régimen general de los funcionarios de carrera, si bien limitado por ciertas excepciones, como la de la permanencia en la función. Sin embargo, entre las apuntadas excepciones no se encuentra, obviamente, el conjunto de derechos propios de los funcionarios de carrera, los cuales, por consiguiente, deben considerarse también, y a salvo de las apuntadas excepciones, como derechos de los funcionarios interinos, según ha reconocido reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo, por todas en las sentencias de 28 de noviembre de 1995 y 28 de febrero de 1996. En este sentido, y de una interpretación extensiva del artículo 30 de la citada Ley de Medidas, se desprendía que aquel conjunto de derechos había de reconocerse, sin limitaciones de ningún género, con los mismos efectos jurídicos y con idéntica virtualidad jurídica, tanto a los funcionarios de carrera como a los funcionarios interinos, pues, de lo contrario, se estaría conculcando el derecho a la igualdad jurídica, consagrado en el artículo 14 de la Constitución en su doble vertiente de igualdad ante la ley y de igualdad en la aplicación de la ley, así como en los artículos 20 y 21 de la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea.

QUINTO.- Del artículo 10 del Estatuto Básico del Empleado Público se desprenden las siguientes consideraciones:

1ª) Se consideran funcionarios interinos aquellos que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando concurren determinadas circunstancias, entre las que se encuentran la existencia de plazas vacantes en los supuestos en que no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, así como la sustitución transitoria de los titulares, la ejecución de programas de carácter temporal y el exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.

2ª) La selección de los funcionarios interinos se realizará mediante procedimientos ágiles, que, en todo caso, respetarán los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; mientras que el cese de dichos funcionarios interinos se producirá, además de por las causas previstas en el artículo 63 del referido Estatuto Básico, cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento como interino.

3ª) Cuando un funcionario interino desempeñe una plaza vacante, dicha plaza deberá incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que posteriormente se decida su amortización.

4ª) El funcionario interino que sea designado como consecuencia de la ejecución de programas de carácter temporal o del exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de



seis meses, dentro de un período de doce meses, podrá prestar los servicios que se le encomienden en la unidad administrativa en la que se produzca su nombramiento o en otras unidades administrativas en las que desempeñe funciones análogas.

5ª) Lo indicado en el apartado anterior debe entenderse siempre que, respectivamente, dichas unidades participen en el ámbito de aplicación del citado programa de carácter temporal, con el límite de duración señalado en este artículo, o estén afectadas por la mencionada acumulación de tareas; resultando en todo caso aplicable a los funcionarios interinos, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.

SEXTO.- Como han declarado reiteradas sentencias de diferentes Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de esta capital -entre las más recientes deben destacarse las del Juzgado nº 1 de fecha 29 de julio de 2020, la del Juzgado nº 34 fechada el 10 de septiembre del mismo año y la del Juzgado nº 23 de 29 de octubre del pasado año-, el hecho de que eventualmente pudiera existir una determinada irregularidad en un concreto nombramiento no justifica *per se* la conversión del contrato en fijo; sin que resulte de aplicación la doctrina procedente de la Jurisdicción Social sobre el particular, dada la diferente naturaleza jurídica y la distinta entidad formal de la relación jurídico-administrativa con respecto a la relación laboral. En este sentido, resulta de cita obligada la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 19 de julio de 2017, en la que se declara que “... cuando ese uso abusivo de la contratación temporal se lleva a cabo por empresas privadas el contrato se convierte en fijo (art. 15, números 3 y 5, del ET), pero cuando lo hace la Administración, como el acceso a la función pública y a un empleo público en general debe hacerse con escrupuloso respeto de los principios de igualdad, mérito y capacidad (artículos 103 de la Constitución y 9.2, 11.2, 55, 70 y demás concordantes del Estatuto Básico del Empleado Público), no puede imponerse esa novación sancionadora de la relación jurídica, por cuanto se facilitaría, igualmente, un acceso fraudulento a un empleo público, al eludirse la aplicación de las normas que velan por el acceso a esos puestos funcionariales y laborales, mediante concursos públicos en los que se respeten los principios de igualdad, mérito y capacidad”; resultando, asimismo, de obligada referencia la sentencia de la Sección 3ª de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 2 de marzo de 2009, que pone de relieve que “... muy al contrario la plaza de nueva creación saldría a concurso entre personal estatutario de carácter fijo, para respetar los principios de mérito y capacidad que rigen en el Derecho de la Función Pública -y por extensión también respecto del personal estatuario, que participa de muchas de las características propias del personal funcionario- por imperativo de la Constitución, y solo si la plaza no se cubriese con personal estatutario fijo, procedería su cobertura con personal interino, pero también en este caso sacándola a concurso a fin de salvaguardar los mencionados principios de mérito y capacidad”. Por consiguiente, la pretendida por la parte actora conversión de los contratos de interinos en fijos iría en contra de los principios de igualdad, mérito y capacidad, que rigen el Ordenamiento de la Función Pública en su verdadera dimensión constitucional.

SÉPTIMO.- La pretendida mutación de la naturaleza jurídica de la relación de servicios choca, pues, en el ámbito del Derecho Público con un obstáculo ciertamente significativo: los referidos principios constitucionales rectores de la función pública, reflejados en los artículos 23 y 103.3 del Texto fundamental. En este orden de



consideraciones, la sentencia de la Sección 4ª de la Sala Tercera del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2018 ha puesto de manifiesto con cita de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016 -asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15-, que “... la solución jurídica aplicable no es la conversión del personal estatutario temporal de carácter eventual de los servicios de salud en personal indefinido no fijo, aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden social, sino, más bien, la subsistencia y continuación de tal relación de empleo, con todos los derechos profesionales y económicos inherentes a ella, hasta que la Administración sanitaria cumpla en debida forma lo que ordena la norma de carácter básico establecida en el art. 9.3, último párrafo, de la Ley 55/2003, de 16 diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud”. Finalmente, especial significación y relevancia tiene la sentencia dictada por la Sala de este Orden Jurisdiccional del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 15 de enero de 2019, en la que se declara lo siguiente:

“Sobre la problemática de la sucesión de los nombramientos como personal eventual para cuando no se ha dado cumplimiento a la previsión que obliga a estudiar la necesidad de creación de la plaza cuando se realizaran más de dos nombramientos para la prestación de los mismos servicios por un período acumulado de 12 o más meses (art. 9.3 del EMPE) y que no importa repetirlo, no es el caso de la recurrente, se ha pronunciado el Tribunal Supremo en las respuestas interpretativas expresadas en la sentencia de 26 de septiembre de 2018 (recurso de casación 785/2017).

Cuando se constata una utilización abusiva de los nombramientos de personal estatutario eventual ex artículo 9.3 EMPE, de conformidad con la sentencia del Tribunal de Justicia de 14 de septiembre de 2016 (asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15), a juicio del Tribunal Supremo la solución jurídica aplicable no es la conversión del personal estatutario temporal de carácter eventual de los servicios de salud en personal indefinido no fijo, aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden social, sino, más bien, la subsistencia y continuación de tal relación de empleo, con todos los derechos profesionales y económicos inherentes a ella, hasta que la Administración sanitaria cumpla en debida forma lo que ordena la norma de carácter básico establecida en el art. 9.3, último párrafo, de la Ley 55/2003, de 16 diciembre, del EMPE .

Ese estudio, cuya realización impone esa norma, debe valorar, de modo motivado, fundado y referido a las concretas funciones desempeñadas por ese personal, si procede o no la creación de una plaza estructural, con las consecuencias ligadas a su decisión, entre ellas, de ser negativa por no apreciar déficit estructural de puestos fijos, la de mantener la coherencia de la misma, acudiendo a aquel tipo de nombramiento cuando se de alguno de los supuestos previstos en ese art. 9.3, identificando cuál es, justificando su presencia, e impidiendo en todo caso que perdure la situación de precariedad de quienes eventual y temporalmente hayan de prestarlas.

En el caso de los interinos, como la plaza estructural ya existe, no se produce sucesión de nombramientos que pueda considerarse abusiva, ni por consiguiente, hay que realizar el estudio a que se refiere el mencionado art. 9.3: lo que ocurrirá, en cambio, es que se acordará el cese cuando se incorpore personal fijo. Y no apreciamos situación de abuso por la demora razonable o no en la cobertura de las plazas con personal fijo, ni, en consecuencia, vulneración de las cláusula 2, 3, 4 y 5 del Acuerdo Marco, anexo a la Directiva 1999/70/CE, ni de los preceptos de la Unión Europea, ni de los de la legislación interna en que se basan los motivos en que se denuncia la indebida aplicación de la doctrina del acto consentido y firme y la no adopción de medidas para sancionar el abuso incompatible con la dicha Directiva. Como tiene declarado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en Sentencia de 23.04.2009 (C-378/07), la cláusula 5, apartado 1, letra a/



del Acuerdo marco no es aplicable a los trabajadores que hayan celebrado un primer o único contrato de trabajo de duración determinada, de modo que no obliga a los Estados miembros a adoptar sanciones cuanto tal contrato cubre, en realidad, necesidades permanentes y duraderas del empleador. Del mismo modo, y por las razones indicadas, no es posible convertir el nombramiento interino en otro de carácter fijo”.

OCTAVO.- Las precedentes consideraciones legales y jurisprudenciales se han visto ciertamente afectadas por la muy reciente y relevante sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de junio de 2021 –asunto C-726/2019-, que ha resuelto las diferentes cuestiones prejudiciales planteadas por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid sobre la cláusula 5 del Acuerdo Marco anexo a la referida Directiva 1999/70/CE y que debe aplicarse directamente en este pleito sobre la base de los siguientes fundamentos:

1º) La Sección Séptima de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, en sentencias de 7 de abril, 9 de junio y 14 de julio de 2011, así como en la de 14 de junio de 2012, ya examinó la cuestión relativa a los derechos de los funcionarios interinos con cita de la sentencia del propio Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 22 de diciembre de 2010 -asuntos C-444/2009 y C-456/2009-, destacando, en el marco de la jurisprudencia comunitaria, tres aspectos diferenciados:

a) La aplicabilidad directa de la Directiva 1999/70/CE, de 29 de junio, del Consejo, que tuvo por objeto la aprobación de un Acuerdo Marco para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación, estableciendo un conjunto de condiciones mínimas que garantizaran la aplicación de estos principios, y que sirvieran a los Agentes Sociales y Gobierno de cada Estado miembro para articular la transposición de tales objetivos contenidos en el Acuerdo marco -sentencias de 13 de septiembre de 2007, asunto C-307/2005; 15 de abril de 2008, asunto C-268/2006; 23 de abril de 2009, asuntos acumulados C-378/2007 a C-380/2007, y 24 de junio de 2010, asunto C-98/2009.

b) La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco prohíbe de manera general y en términos inequívocos cualquier diferencia de trato no justificada objetivamente respecto a los trabajadores con contratos de duración determinada por lo que se refiere a las condiciones de trabajo; de modo que su contenido es lo suficientemente preciso para que pueda ser invocada por un justiciable y aplicada directamente por el correspondiente juez -sentencia de 22 de abril de 2010, asunto C-486/2008.

c) La eficacia retroactiva existente sobre el particular de referencia, como declara la expresada sentencia de 22 de diciembre de 2010, determina que las autoridades competentes del Estado miembro de que se trate están obligadas, en virtud del Derecho de la Unión y en relación con la cláusula 4 del Acuerdo Marco dotada de efecto directo, a conferir a los trabajadores y funcionarios interinos el derecho derivado de aquella Directiva en las variadas manifestaciones de su relación funcional.



2º) Cuando no es posible proceder a una interpretación y aplicación de la normativa nacional conforme con las exigencias del Derecho de la Unión, los órganos jurisdiccionales nacionales y los órganos de la Administración están obligados a aplicarlo íntegramente y a tutelar los derechos que éste concede a los particulares, así como abstenerse de aplicar, en su caso, cualquier disposición contraria del Derecho interno.

3º) A lo anteriormente dicho debe añadirse que desde las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de junio de 1989 -asunto C-103/1988- y 14 de octubre de 2010 -asunto C-243/2009- se ha venido reconociendo de forma reiterada y constante la eficacia directa de la mencionada Directiva 1999/70/CE, con todo lo que ello comporta y representa.

4º) Debe estarse, pues, al principio de prevalencia del Derecho de la Unión Europea sobre las disposiciones del Derecho interno de los Estados miembros, en cuanto que la Unión es Unión de Derecho, según se ha reconocido por las sentencias del Tribunal de Justicia de la propia Unión Europea de fechas 20 de mayo de 2010, asunto C-158/2009-; 18 de noviembre de 2010, asunto C-48/2010-; 22 de diciembre de 2010, asunto C-444/2009-; 26 de mayo de 2011, asunto C-306/2008-; 7 de julio de 2011, asunto C-310/2010, y 24 de noviembre de 2011, asunto C-379/2010.

5º) No resulta conforme a la Directiva de referencia el nombramiento de empleados públicos temporales a la espera de la finalización de los distintos procesos selectivos para cubrir de forma definitiva las plazas vacantes de trabajadores del sector público, de suerte que, si la normativa nacional prohíbe transformar en un contrato indefinido una sucesión de contratos de duración determinada, ha de acudirse a la adopción de medidas efectivas para evitar y, en su caso, sancionar la abusiva utilización de ulteriores y sucesivos contratos de duración determinada; lo que supone que, si no existe en el Ordenamiento jurídico español ninguna medida sancionadora que garantice el cumplimiento de aquella Directiva en el ámbito del sector público, procede transformar la relación temporal abusiva en una relación fija equivalente a la de los funcionarios de carrera o empleados fijos comparables, pues de lo contrario la expresada práctica abusiva quedaría sin sanción con notorio incumplimiento del objetivo y de los efectos derivados del Acuerdo Marco y de lo establecido en su cláusula 5; y todo ello con independencia de las consideraciones *de lege ferenda* a que se refirió la defensa de las demandantes durante el acto de la vista de este procedimiento abreviado, con alusión a las diferentes medidas que, en su caso y en su momento, puedan aprobarse en sede parlamentaria.

NOVENO.- El Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo nº 2, en su reciente sentencia del pasado 30 de junio, ha tenido ocasión de aplicar en un supuesto parecido al que aquí está enjuiciándose la indicada sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de junio de 2021 –asunto C-726/2019-; y lo ha hecho atendiendo a una serie de consideraciones, que comparte este Juzgado, resumiendo la doctrina derivada de esta última sentencia del Tribunal de la Unión conforme a las siguientes precisiones:

1ª) La existencia de un solo nombramiento expreso o escrito no es excusa para la no aplicación de la Directiva, toda vez que, dentro de la expresión utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, se incluyen también los supuestos



de prórrogas tácitas o implícitas de los contratos de interinidad, que se producen cuando no se provee la plaza mediante la celebración de los correspondientes procesos selectivos en los plazos que marca la legislación, en concreto en los tres años que establece el artículo 70, apartados 34 a 40, del Estatuto Básico del Empleado Público.

2ª) La renovación de contratos temporales a causa del desempeño de funciones ordinarias y no coyunturales transgrede la cláusula 5ª del Acuerdo Marco:

“58. No obstante, el Tribunal de Justicia ha declarado en repetidas ocasiones que la renovación de contratos o relaciones laborales de duración determinada para atender a necesidades que en realidad no tienen carácter temporal, sino, al contrario, permanente y duradero, no está justificada a efectos de la cláusula S, apartado I, letra a), del Acuerdo Marco. En efecto, esa utilización de los contratos o de las relaciones laborales de duración determinada se opone directamente a la premisa en la que se basa el Acuerdo Marco, a saber, que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma más común de relación laboral, aunque los contratos de duración determinada sean característicos del empleo en algunos sectores o para determinadas ocupaciones y actividades (sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 100 y Jurisprudencia citada).

59. La observancia de la cláusula 5, apartado I, letra a), del Acuerdo Marco requiere, por tanto, que se compruebe concretamente que la renovación de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada para atender a necesidades provisionales (sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros-, C-22/13, C-61/13 a C-69/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 101 y jurisprudencia citada)”.

3ª) La normativa nacional que prevé la organización de procesos selectivos para cubrir las plazas vacantes servidas por empleados públicos temporales en los plazos que marca el referido Estatuto Básico, no garantiza que estos procesos se organicen efectivamente, por lo que no resulta adecuada para prevenir el abuso en la contratación temporal sucesiva en el sector público, ya que los plazos legales ni son fijos, ni son respetados por las Administraciones empleadoras.

4ª) No es conforme con la Directiva el nombramiento de empleados públicos temporales a la espera de la finalización de los procesos selectivos para cubrir definitivamente las plazas vacantes de trabajadores del Sector Público, de acuerdo con los términos que siguen:

“63. Por consiguiente, aunque dicha normativa nacional parece limitar formalmente la utilización de los contratos de interinidad celebrados a la espera de la convocatoria de procesos selectivos para cubrir definitivamente la plaza de que se bate a un solo período que finaliza en el momento de la conclusión de dichos procesos, no permite garantizar que la aplicación concreta de esta razón objetiva se ajuste a las exigencias establecidas en la cláusula 5, letra a) del Acuerdo Marco, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente (...).

67. Pues bien, una normativa nacional que prevé la organización de procesos selectivos que tienen por objeto cubrir de manera definitiva las plazas ocupadas provisionalmente por empleados públicos con una relación de servicio de duración determinada, así como los plazos concretos a tal fin, pero que no garantiza que esos procesos se organicen efectivamente, no resulta adecuada para prevenir la utilización abusiva, por parte del



empleador de que se trate, de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 97) (...).

Las limitaciones establecidas en las leyes de presupuestos, como consecuencia de la crisis económica del 2008 y, en concreto, las restricciones presupuestarias que prohibían entre los años 2009 y 2017 ejecutar ofertas de empleo público (OPES), no pueden justificar inexistencia en el Derecho español de medidas destinadas a prevenir y sancionar la utilización, sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada, ni puede restringir ni anular la protección de la que gozan los empleados temporales del Sector Público (apartados 89 a 93)”.

5ª) La citada sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, aunque declara que el Acuerdo marco no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar los contratos temporales en indefinidos o fijos, señala lo siguiente:

“- Que producido un abuso, es indispensable aplicar una medida sancionadora que garantice la protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, y elimine la infracción del Derecho de la Unión (apartado 49).

- Que esta medida sancionadora tiene que ser proporcionada, efectiva y disuasoria para garantizar en cumplimiento de los objetivos del Cláusula 5 del Acuerdo marco (apartado 46).

- Que estas medidas sancionadoras, no deben ser menos favorables que las aplicables a situaciones similares de carácter interno (principio de equivalencia), ni hacer imposible en la práctica o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión (principio de efectividad) (apartado 47).

- Que el margen de apreciación atribuido a los Estados miembros no es ilimitado, ya que en ningún caso puede llegar hasta el punto de poner en peligro el objetivo o el efecto útil del Acuerdo Marco. En particular, las autoridades nacionales no deben ejercitar esta facultad de apreciación de tal modo que se llegue a una situación que pueda dar lugar a abusos, lo que sería contrario al mencionado objetivo (apartado 30)”.

6ª) Para que pueda considerarse conforme con el Acuerdo marco una Normativa nacional que en el sector público prohíbe transformar en un contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de duración determinada, el Ordenamiento jurídico interno del Estado miembro debe contener en dicho sector otra medida efectiva para evitar y sancionar, en su caso, la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada.

7ª) Si el órgano jurisdiccional remitente constatará que no existe, en la normativa nacional de que se trata en el litigio principal, ninguna otra medida efectiva para evitar y sancionar los abusos eventualmente constatados respecto de los empleados del sector público, esa situación vulneraría el objetivo y el efecto útil de la cláusula 5 del Acuerdo Marco y sería, por tanto, contraria a dicha cláusula, invocando en este sentido el auto del mismo TJUE de 30 de septiembre de 2020, Cámara Municipal de Gondomar, C-135/20, [apartado 72], que dispone lo siguiente:

“24. De ello se deduce que, con el fin de que una legislación que prohíbe, en el sector público, la conversión en contrato de trabajo indefinido de una sucesión de contratos de duración determinada, pueda considerarse como conforme al Acuerdo Marco, el ordenamiento jurídico interno del Estado



miembro de que se trate debe incluir, en este sector, otra medida efectiva que permita evitar, y en este caso, sancionar el uso abusivo de contratos de duración determinada sucesivos (sentencia de 7 de marzo de 2018, Santoro, C-494/16 apartado 34 y jurisprudencia citada) (...).

26. Considerando lo anteriormente expuesto, procede responder a las cuestiones planteadas de que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe ser interpretada en el sentido que se opone a la legislación de un Estado miembro que prohíbe, de forma absoluta, en el sector público, la conversión de una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada, en tanto esta legislación no prevea, en relación con este sector; otras medidas efectivas que eviten y, en este caso, sancionen la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos”.

8ª) La Directiva no impone la transformación de la relación temporal abusiva en una relación fija, si bien tiene una excepción en el caso de que un Estado miembro, para dejar de cumplir esta norma comunitaria en el sector público, no haya previsto en su legislación interna una sanción para garantizar el cumplimiento de los objetivos de dicha Directiva en el propio sector, esto es, para acabar con la precarización de los trabajadores públicos, en cuyo caso mientras la legislación nacional no establezca una medida sancionadora distinta., lo que procede es dicha transformación de la relación temporal abusiva en una relación fija, sin que pueda aplicarse la normativa interna que lo prohíbe, ya que en caso contrario, el abuso quedaría sin sanción y se socavarían el objetivo y el efecto útil de la cláusula 5 del Acuerdo marco de referencia.

9ª) Como en el Ordenamiento español no existe ninguna medida sancionadora que garantice el cumplimiento de los objetivos de la Directiva 1999/70/CE en el sector público, no cabe sino transformar la relación temporal abusiva en un relación fija idéntica o equivalente a la de los funcionarios fijos comparables, sujetando a los empleados públicos temporales/interinos víctimas de un abuso a las mismas causas, requisitos y procedimientos para el cese en sus puestos de trabajo que la Ley establece para los homónimos funcionarios de carrera o empleados fijos comparables, pues en otro caso el abuso quedaría sin sanción, vulnerándose así el objetivo y el efecto útil de la referida cláusula 5 del Acuerdo marco mencionado.

10ª) La reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de junio de 2021 confirma, pues, que la transformación de la relación temporal abusiva en una relación fija es la única una medida de protección de los empleados públicos aplicable para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la expresada Directiva 1999/70/CE, habida cuenta de que, como puso de relieve el propio Tribunal de Justicia en su sentencia de 25 de octubre de 2018, asunto C-331/17:

“70. La Cláusula 5 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual no son aplicables en el sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas -léase, en el sector público; las normas de régimen general que regulan las relaciones laborales y que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada mediante su recalificación automática en contratos de duración indefinida si la relación laboral persiste pasada una fecha precisa, cuando no existe ninguna otra medida efectiva en el ordenamiento jurídico interno que sancione los



abusos constatados en este sector.

71. Al no permitir en ningún caso, en un sector, la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en contrato de duración indefinida, la normativa nacional controvertida en el litigio principal puede suponer una discriminación entre los trabajadores de duración determinada del citado sector y los trabajadores de duración determinada de los demás sectores, que, previa reedificación de su contrato de trabajo en caso de infracción de las normas relativas a la celebración de contratos de duración determinada, pueden pasar a ser trabajadores con contratos de; duración indefinida comparables en el sentido de la Cláusula 1.1 del Acuerdo marco”.

DÉCIMO.- Lo hasta aquí razonado determina que no es correcta en términos de Derecho la resolución administrativa a que alude el presente procedimiento abreviado, lo que implica la estimación de la acción promovida en esta instancia; haciéndose constar, en todo caso, que no procede una supuesta solución indemnizatoria con respecto a la situación aquí enjuiciada, toda vez que nuestro Ordenamiento jurídico no contempla expresamente dicha posibilidad y además carece de efecto disuasorio en relación con la alegada utilización abusiva de la contratación temporal; resultando procedente, por el contrario, en los mismos términos interesados en el escrito de demanda, la anulación de la actuación municipal recurrida con el expreso reconocimiento del derecho a la estabilidad de las recurrentes al objeto de que por la Administración Local demandada se les reconozca su condición de empleados públicos fijos, así como su permanencia en el puesto de trabajo que actualmente desempeñan y su situación jurídica individualizada con los mismos derechos y con sujeción al mismo régimen de estabilidad e inamovilidad que rige para los funcionarios de carrera, sin adquirir la condición de funcionarias de carrera, conforme al criterio sustentado en la expresada sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del pasado 30 de junio.

UNDÉCIMO.- En materia de costas procesales, atendiendo a la naturaleza y al carácter de la cuestión controvertida y de conformidad con lo previsto en el artículo 139.1 de la Ley Jurisdiccional, no se aprecian razones para adoptar un expreso pronunciamiento sobre el particular.

En atención a lo expuesto, y vistos los preceptos citados y demás de general aplicación,

FALLO

Que debo estimar, y estimo, el presente recurso contencioso-administrativo promovido por la defensa y representación de doña [REDACTED]



[REDACTED] contra la mencionada resolución de la Junta de Gobierno Local de la Administración Territorial demandada, de fecha 4 de marzo del año en curso, desestimatoria de los recursos de reposición promovidos por las ahora demandantes cuestionando las bases reguladoras de la convocatoria para cubrir, por el sistema de concurso-oposición en turno libre, un total de cuarenta y seis plazas de Técnico Medio Maestro/a, especialidad de educación infantil; actuación administrativa municipal que expresamente se deja sin efecto, declarando, como declaro, conforme a los términos indicados en el fundamento décimo de esta sentencia, el derecho a la estabilidad de las recurrentes a fin de que por el propio Consistorio demandado se les reconozca (1) su condición de empleadas públicas fijas, (2) su permanencia en el puesto de trabajo que actualmente desempeñan y (3) su situación jurídica individualizada con los mismos derechos y con sujeción al mismo régimen de estabilidad e inamovilidad que rige para los funcionarios de carrera, si bien sin adquirir la condición de funcionarias de carrera. Sin costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de apelación en el plazo de quince días a contar desde el siguiente a su notificación advirtiéndoles que deberá constituir depósito de 50 euros. Dicho depósito habrá de realizarse mediante el ingreso de su importe en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado nº 4864-0000-94-0205-21 Banco de Santander Gran Vía 29, especificando en el campo concepto del documento Resguardo de ingreso que se trata de un “Recurso” 22 Contencioso-Apelación (50 euros). Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria, el código y tipo concreto de recurso debe indicarse justamente después de especificar los 16 dígitos de la cuenta expediente (separado por un espacio), lo que deberá ser acreditado al presentarse escrito de interposición del recurso, bajo el apercibimiento de que no se admitirá a trámite ningún recurso cuyo depósito no esté constituido y que de no efectuarlo se dictará auto que pondrá fin al trámite del recurso.

Así por esta mi sentencia, de la que se unirá certificación literal a los autos originales, lo pronuncio, mando y firmo.





Administración
de Justicia

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran 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.



La autenticidad de este documento se puede comprobar en www.madrid.org/cove
mediante el siguiente código seguro de verificación:



Madrid

Este documento es una copia auténtica del documento E-Sentencia estimatoria firmado electrónicamente por [REDACTED]