



## Autos 1318/2020

Madrid, 3 de noviembre de 2021.

### SENTENCIA Núm. 423/2021

Vistos en juicio oral y público por la Ilma. Sra. [REDACTED], Magistrada del Juzgado de lo Social número QUINCE de Madrid, los presentes autos con el número anteriormente reseñado en PROCEDIMIENTO ORDINARIO (Relación Laboral Indefinida/Fijeza) seguidos a instancia de [REDACTED]

[REDACTED] frente a ORGANISMO AUTÓNOMO INFORMÁTICO AYUNTAMIENTO DE MADRID representada por la letrada [REDACTED] se procede por la autoridad conferida en la Constitución, que dimana del pueblo español, a dictar la presente resolución.

### ANTECEDENTES

**PRIMERO.-** Se presentó demanda con fecha 4 de diciembre de 2020 celebrándose la vista del juicio oral el 28 de septiembre de 2021 que tuvo lugar con sujeción a lo establecido en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), con el resultado que consta en la grabación registrada en sistema GPRS (Madrid-Digital).

Los demandantes ratificaron la demanda considerando que deben alcanzar condición de indefinidos ordinarios/fijos e indemnización por pérdida de oportunidades. (STSJ Galicia de 7 de noviembre de 2019; suplicación 2079/2019).

[REDACTED], presta servicios desde el 14 de julio de 2008, contrato de interinidad por sustitución; sólo un contrato. Operador informático en el organismo autónomo de informática de Madrid.

[REDACTED], presta servicios desde el 26 de julio de 2007, contrato de interinidad por sustitución; sólo un contrato en el mismo servicio.

Por la demandada, se manifestó oposición. Considera que deben acceder por los procedimientos oportunos. STSJ Madrid 19 de marzo de 2020.

Estos extremos constituyeron el objeto del debate planteado, solicitando las partes, las pruebas que admitidas fueron practicadas tras lo cual elevaron sus conclusiones a definitivas.



que provocan la aplicación de criterios diferentes a los hasta ahora utilizados. Señala el pronunciamiento, entre otras las siguientes circunstancias:

*“Por lo que respecta a la existencia de medidas preventivas de la utilización sucesiva de contratos de duración determinada, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia se desprende que la normativa nacional controvertida en el litigio principal permite la celebración de sucesivos contratos de interinidad a la espera de la organización de un proceso selectivo y, en su caso, de la selección de un trabajador fijo para la plaza hasta entonces ocupada en virtud de dichos contratos, sin establecer medidas que limiten la duración máxima total de dichos contratos o el número de renovaciones de estos contratos, en el sentido del apartado 1, letras b) y c), de la referida cláusula.*

*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 5, apartado 1, 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 y 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 1, letra a), del Acuerdo Marco requiere, por tanto, que se compruebe concretamente que la renovación de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada trata de atender a necesidades provisionales (sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 101 y jurisprudencia citada).*

*60 Se han de examinar en cada caso todas las circunstancias del asunto, tomando en consideración, en particular, el número de dichos contratos sucesivos celebrados con la misma persona o para realizar un mismo trabajo, con objeto de excluir que contratos o relaciones laborales de duración determinada, aunque se concluyan en apariencia para atender a una necesidad de sustitución de personal, sean utilizados de manera abusiva por los empleadores (sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 102 y jurisprudencia citada).*

*61 Si bien, conforme a la jurisprudencia mencionada en el apartado 51 de la presente sentencia, en el marco del procedimiento previsto en el artículo 267 TFUE, toda apreciación de los hechos es competencia de los órganos jurisdiccionales nacionales, procede señalar que de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia se desprende que la normativa nacional, en particular el artículo 70 del EBEP, fija un plazo de tres años para la organización de los procesos selectivos. Por tanto, como indica el órgano jurisdiccional remitente, dicho plazo permite, de manera indirecta, evitar perpetuar las relaciones temporales de trabajo de las personas que ocupan*

*plazas vacantes. No obstante, dicho plazo, de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, puede ser objeto de prórroga por diversos motivos, de modo que ese mismo plazo es tan variable como incierto.*

*62 De ello se desprende que, sin perjuicio de las comprobaciones que corresponde efectuar al órgano jurisdiccional remitente, dicha normativa nacional, tal como ha sido interpretada por la jurisprudencia nacional, a falta de plazo preciso para la convocatoria y finalización de los procesos de selección que tengan por objeto cubrir de manera definitiva la plaza hasta entonces ocupada por un trabajador en virtud de un contrato de duración determinada, puede permitir, infringiendo la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco, la renovación de tales contratos de trabajo de duración determinada para atender a necesidades que, en realidad, no son provisionales, sino, al contrario, permanentes y duraderas.*

*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 trate 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.*

*64 Por lo que respecta, en segundo lugar, a la existencia, en el Derecho nacional, de «medidas legales equivalentes para prevenir los abusos», en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, el Tribunal de Justicia ha considerado que una medida nacional que prevé la organización, dentro de los plazos exigidos, de procesos selectivos que tengan por objeto la provisión definitiva de las plazas ocupadas provisionalmente por empleados públicos con una relación de servicio de duración determinada es adecuada para evitar que se perpetúe la situación de precariedad de dichos empleados, al garantizar que las plazas que ocupan se cubran rápidamente de manera definitiva (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 94).*

*65 Por consiguiente, en principio, la organización de tales procesos dentro de los plazos establecidos puede prevenir los abusos derivados de la utilización de sucesivos nombramientos de duración determinada a la espera de que dichas plazas se provean de manera definitiva (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 95).*

*66 Dicho esto, se desprende del auto de remisión que, como se ha señalado en el apartado 61 de la presente sentencia, pese a la existencia de un plazo preciso en el Derecho español para la realización de los procesos selectivos, dicho plazo, conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, no constituye un plazo fijo y, por tanto, no parece, en la práctica, ser respetado.*

*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).*

*68 Por consiguiente, sin perjuicio de las comprobaciones que corresponde efectuar al órgano jurisdiccional remitente, la normativa nacional controvertida en el litigio principal, tal como ha sido interpretada por la jurisprudencia nacional, no parece constituir una «medida legal equivalente», en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco.*

*69 Por tanto, procede declarar que de los datos de que dispone el Tribunal de Justicia se desprende que la normativa nacional controvertida en el litigio principal, tal como ha sido interpretada por la jurisprudencia nacional, no parece comportar, sin perjuicio de las comprobaciones que incumbe efectuar al órgano jurisdiccional remitente, medidas de prevención de la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, contrariamente a las exigencias recordadas en los apartados 43 y 45 de la presente sentencia. (...) Mediante su quinta cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que consideraciones puramente económicas, relacionadas con la crisis económica de 2008, 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.*

*90 En el caso de autos, el IMIDRA sostiene que el retraso en la organización de los procedimientos de selección se explica por el cumplimiento de obligaciones legales derivadas, en particular, de las leyes de presupuestos adoptadas a raíz de la crisis económica de 2008, las cuales establecían restricciones presupuestarias y, en este contexto, prohibían, entre los años 2009 y 2017, ejecutar ofertas de empleo público. Así, a su entender, en el litigio principal, no puede reprocharse a la Administración abuso alguno por lo que respecta a la utilización de los contratos de interinidad.*

*91 A este respecto, es necesario recordar que, según reiterada jurisprudencia, aunque las consideraciones presupuestarias pueden fundamentar elecciones de política social de un Estado miembro e influir en la naturaleza o el alcance de las medidas que pretende adoptar, no constituyen en sí mismas un objetivo de esa política y, por tanto, no pueden justificar la falta de cualquier medida preventiva contra la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco (sentencia de 25 de octubre de 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, apartado 55 y jurisprudencia citada).*

*92 De ello se desprende que, si bien consideraciones puramente económicas pueden justificar la adopción de leyes de presupuestos que prohíban la organización de procesos selectivos en el sector público, dichas leyes no pueden restringir ni incluso anular la protección de que gozan los trabajadores con contrato de duración determinada de conformidad con la Directiva 1999/70 y, en particular, los requisitos mínimos previstos en la cláusula 5 del Acuerdo Marco.” Y las decisiones finales en dicha cuestión prejudicial han sido: “ 1) La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo*



*Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, tal como ha sido interpretada por la jurisprudencia nacional, que, por un lado, permite, a la espera de la finalización de los procesos selectivos iniciados para cubrir definitivamente las plazas vacantes de trabajadores en el sector público, la renovación de contratos de duración determinada, sin indicar un plazo preciso de finalización de dichos procesos, y, por otro lado, prohíbe tanto la asimilación de esos trabajadores a «trabajadores indefinidos no fijos» como la concesión de una indemnización a esos mismos trabajadores. En efecto, esta normativa nacional, sin perjuicio de las comprobaciones que corresponde efectuar al órgano jurisdiccional remitente, no parece incluir ninguna medida destinada a prevenir y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada. 2) La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de 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.”*

En la sentencia se analizan supuestos como el que nos ocupan con existencia de una única contratación sin que ello sea óbice de la aplicabilidad de la doctrina que requiere al juez/a nacional a fin de acomodar la situación a la finalidad de la Directiva.

Dado el mantenimiento de la relación laboral de los actores resulta contrario mantener la condición de personal con vinculación temporal lo que además supone la lógica consecuencia prevista por el Código Civil (artículo 6.4) para supuestos en los que el fraude que supone el efecto contrario previsto en la norma es resuelto con la aplicación de la misma.

Se ha venido considerando contrario al principio de acceso a la función pública que requiere un sistema acorde a igualdad, mérito y capacidad la adquisición de la condición de indefinición (fijeza) por la existencia de irregularidades en la contratación sin que se observe que la construcción jurisprudencial de la figura de “indefinido/a no fijo/a” sirva a los efectos señalados por la sentencia del TJUE.

Se comparte el criterio mantenido en sede de suplicación por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid en sentencia de 17 de febrero de 2021, Recurso 845/2020 que confirma la declaración de indefinición/fijeza declarada en la instancia sin que suponga contravención del principio constitucional del artículo 103 de la CE tanto por la primacía del Derecho de la Unión frente al derecho interno como por la propia doctrina del TC que ha señalado que el sistema de igualdad, mérito y capacidad se reserva para las plazas de personal funcional diferente a las plazas que se cubren con contrataciones de personal laboral.

De esa forma se considera medida disuasoria con arreglo a los principios de equivalencia y efectividad (sentencias de 7 de septiembre de 2006, en los asuntos C-53/04 y C-180/04, Marrosu y Sardino y Vassallo, de 4 de julio de 2006 en el asunto C-212/04,

Konstantinos Adeneler, de 14 de septiembre de 2016 en los asuntos C-184/15 y C-197/15, Martínez Andrés) que pueden ser interpretados por el órgano judicial nacional (sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de marzo de 2020 en los asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18, Sánchez Ruiz y Fernández Álvarez c. SERMAS).

La valoración de la medida alternativa requiere satisfacción de equivalencia (que se compense suficientemente) y disuasión y conlleva la reparación del perjuicio generado sin que pueda considerarse que la medida existente en nuestro derecho (indemnización de veinte días por año en el supuesto de extinción de la relación indefinida no fija de creación jurisprudencial) sirva para evitar el dilatado mantenimiento de relaciones que nacieron con voluntad de temporalidad.

Por ello, debe entenderse viciada la relación laboral al haberse celebrado el contrato en fraude de ley, resultando infringidos los artículos 15.3 del ET (RCL 1995, 997) y 6.4. del CC (LEG 1889, 27).

### **TERCERO.- NATURALEZA DE LA RELACIÓN.-**

Se ha de estimar la pretensión relativa a la existencia de fraude en la contratación temporal por lo que los contratos devinieron indefinidos con vinculación desde las fechas indicadas en el hecho primero.

### **CUARTO.- RECURSO.-**

Contra esta sentencia cabe recurso de suplicación conforme al artículo 191.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

En virtud de los anteriores hechos y fundamentos, se dicta el siguiente:

### **FALLO**

Se estima la demanda formulada por el actor [REDACTED] frente al AYUNTAMIENTO DE MADRID reconociendo que la relación laboral con la entidad demandada es de carácter indefinido desde el 15 de julio de 2008 en relación a [REDACTED] ambos con categoría y retribución acorde a la categoría de TIC Operador Departamental. Se condena a la entidad demandada a estar y pasar por esta declaración.

Incorpórese la presente sentencia al libro correspondiente, expídase testimonio para su unión a autos, y hágase saber a las partes que si la opción fuera el cumplimiento de lo acordado, el cumplimiento en su integridad de la obligación exigida contenida en el título (incluido abono de intereses procesales si proceden), en el plazo de veinte días siguientes a la firmeza de la sentencia o desde que el título haya quedado constituido u obligación declarada en título ejecutable determina de conformidad con el artículo 239.3 de la LRSJ la exoneración de costas de la ejecución.

Se acuerda notificar esta sentencia a las partes, y de conformidad con el artículo 191 de la LRJS se advierte que contra ella podrán interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, del modo siguiente:

#### ANUNCIO DEL RECURSO artículo 194 LRJS

Dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia, bastando para ello la mera manifestación de la parte o de su abogado, graduado social colegiado o de su representante, al hacerle la notificación de aquélla, de su propósito de entablarlo. También podrá anunciarse por comparecencia o por escrito de las partes o de su abogado o graduado social colegiado, o representante ante el juzgado que dictó la resolución impugnada, dentro del indicado plazo.

#### DEPÓSITO Art. 229 LRJS

Todo el que, sin tener la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, anuncie recurso de suplicación, consignará como depósito trescientos euros.

También estarán exentas de depositar y realizar consignación de condena las entidades públicas referidas en el artículo 229.4 LRJS.

#### DATOS ENTIDAD BANCARIA DONDE REALIZAR DEPÓSITO

Cuenta abierta, en la entidad BANCO DE SANTANDER, a nombre de este Juzgado Social QUINCE de Madrid con el número de referencia IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 indicando como concepto la cuenta del Juzgado 2513-0000 00 1318 20.

#### CONSIGNACIÓN DE CONDENA Art. 230 LRJS

Cuando la sentencia impugnada hubiere condenado al pago de cantidad, será indispensable que el recurrente que no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita acredite, al anunciar el recurso de suplicación, haber consignado en la oportuna entidad de crédito y en la cuenta de depósitos y consignaciones abierta a nombre del órgano jurisdiccional, la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito.

En el caso de condena solidaria, la obligación de consignación o aseguramiento alcanzará a todos los condenados con tal carácter, salvo que la consignación o el aseguramiento, aunque efectuado solamente por alguno de los condenados, tuviera expresamente carácter solidario respecto de todos ellos para responder íntegramente de la condena que pudiera finalmente recaer frente a cualquiera de los mismos.

#### DATOS ENTIDAD BANCARIA DONDE REALIZAR CONSIGNACIÓN

Cuenta abierta, en la entidad BANCO DE SANTANDER, a nombre de este Juzgado Social BANCO DE SANTANDER, a nombre de este Juzgado Social QUINCE de Madrid con el número de referencia IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274, indicando como concepto la cuenta del Juzgado 2513-0000 00 1318 20.

Por esta sentencia, definitivamente juzgando, se pronuncia, establece y firma.



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