



Roj: **STSJ MU 660/2022 - ECLI:ES:TSJMU:2022:660**

Id Cendoj: **30030340012022100361**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Murcia**

Sección: **1**

Fecha: **05/04/2022**

Nº de Recurso: **774/2021**

Nº de Resolución: **367/2022**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIANO GASCON VALERO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.MURCIA SALA SOCIAL

MURCIA

SENTENCIA: 00367/2022

UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO

PASEO DE GARAY, 5 - 2ª PLANTA - 30005 - MURCIA (UPAD)

Tfno: 968817077-968229216

Fax: 968817266-968229213

Correo electrónico: tsj.social.murcia@justicia.es

NIG: 30016 44 4 2020 0001564

Equipo/usuario: ACL

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPLICACION 00007 74 /2021

Procedimiento origen: PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000515 /2020

Sobre: FIJEZA LABORAL

RECURRENTE/S D/ña Marí Juana

ABOGADO/A: MIGUEL ANGEL FRUCTUOSO ROMERO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: **AYUNTAMIENTO DE SAN PEDRO DEL PINATAR**

ABOGADO/A: LUIS SAURA LACAL

PROCURADOR: ROSA NIEVES MARTINEZ MARTINEZ

GRADUADO/A SOCIAL:

En MURCIA, a cinco de abril de dos mil veintidós.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, compuesta por los Ilmos. Sres. D. MARIANO GASCÓN VALERO, D. JOSÉ LUIS ALONSO SAURA y D. MANUEL RODRÍGUEZ GÓMEZ, de acuerdo con lo prevenido en el art. 117.1 de la Constitución Española, en nombre S.M. el Rey, tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, ha dictado la siguiente

SENTENCIA



En el presente recurso de suplicación interpuesto por D^a. Marí Juana , contra la sentencia número 154/2021 del Juzgado de lo Social número 1 de Cartagena, de fecha 7 de abril de 2021, dictada en proceso número 515/2020, sobre CONTRATO DE TRABAJO, y entablado por D^a. Marí Juana frente al **AYUNTAMIENTO DE SAN PEDRO DEL PINATAR**.

En la resolución del presente recurso de suplicación, actúa como Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. MARIANO GASCÓN VALERO, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO : HECHOS PROBADOS EN LA INSTANCIA.

En la Sentencia recurrida se consignaron los siguientes Hechos Probados:

PRIMERO. La demandante viene prestando servicios para el organismo demandado como auxiliar, en el Servicio de Estancias Diurnas (Servicios Sociales) del **Ayuntamiento de San Pedro del Pinatar**.

SEGUNDO. La trabajadora prestó servicios a partir del 19-05-2007 en virtud de sucesivos contratos de duración determinada.

TERCERO. El 27-11-2010 se reconoció a la actora la condición de trabajadora indefinida no fija, a instancias de la Tesorería General de la Seguridad Social.

SEGUNDO : FALLO DE LA SENTENCIA.

En la Sentencia de Instancia se emitió el Siguiete Fallo: "Que, desestimando la demanda interpuesta por Marí Juana , absuelvo al **AYUNTAMIENTO DE SAN PEDRO DEL PINATAR** de las pretensiones deducidas en su contra."

TERCERO : DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE SUPPLICACIÓN.

Contra la citada Sentencia se interpuso Recurso de Suplicación por el Letrado Don Miguel Ángel Fructuoso Romero, en nombre y representación de DOÑA Marí Juana .

CUARTO : DE LA IMPUGNACIÓN DEL RECURSO DE SUPPLICACIÓN.

El Recurso interpuesto ha sido objeto de impugnación por la Procuradora de los Tribunales Doña Rosa Nieves Martínez Martínez, asistida del letrado Don Luis Saura Lacal, en nombre y representación del **Ayuntamiento del San Pedro del Pinatar**.

QUINTO : ADMISIÓN DEL RECURSO Y SEÑALAMIENTO PARA VOTACIÓN Y FALLO.

Admitido a trámite el Recurso, se señaló para la votación y Fallo el día 5 de abril de 2020.

A la vista de los anteriores Antecedentes de Hecho, se formulan por la Sala los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO : Fallo de la Sentencia de Instancia. Recurso de Suplicación: Sus motivos. Impugnación del Recurso.

Por el Juzgado de lo Social nº 1 de Cartagena, se dictó Sentencia el día 07/04/2021, en el Proceso nº 515/2020, sobre Derecho y Cantidad, acordando la pretensión de la demanda en la que se solicitaba a que se condenara a la Administración demandada:

1) *al nombramiento del personal temporal aquí compareciente, como trabajador laboral fijo de plantilla de la Administración empleadora en el actual puesto de trabajo en el que actualmente está destinado, y en el mismo cuerpo, especialidad, servicio, centro u órgano en que está destinado, y titular en propiedad de la plaza que ocupa, con todos los derechos inherentes a tal declaración.*

2) *O y en todo caso, que se proceda por la Administración empleadora a reconocer al personal compareciente el derecho a permanecer en el puesto de trabajo que desempeña actualmente, reconociendo en su contratación laboral su derecho de permanencia o fijeza, aplicándole las mismas causas, requisitos y procedimientos para el despido o cese en dicho puesto de trabajo que la Ley establece para los homónimos trabajadores laborales fijos de plantilla comparables, con los mismos derechos y condiciones de trabajo y con sujeción al mismo régimen jurídico que estos últimos,*

3) *Y además, todo caso, se abone la indemnización de 18000€, como compensación al abuso sufrido en la relación temporal sucesiva mantenida con mis mandantes hasta la fecha en que se dicte sentencia, sin perjuicio de otras compensaciones que procedan abonar a mis mandantes en otro momento-, para reparar el daño sufrido*



derivado de la situación que viene padeciendo de abuso en su contratación temporal sucesiva y de discriminación en sus condiciones de trabajo,

4) Todo ello, sin perjuicio también de los daños indemnizables que, en su caso -en el supuesto que aquí negamos, de que no proceda la transformación de su relación temporal abusiva en una relación fija o equivalente-, se pongan de manifiesto, hagan efectivos y se individualicen en el momento de su despido o cese, en forma de 1) una indemnización equivalente al despido improcedente según disponga la normativa aplicable, computando para ello toda la antigüedad devengada al servicio de las distintas administraciones públicas esto es, los años totales de servicio y la retribución percibida en el último año; 2) una indemnización por pérdida de oportunidades y de ingresos que necesariamente tendrá en cuenta los perjuicios causados y las dificultades de acceso al mercado laboral en el momento del cese, dada la edad y circunstancias de mis mandantes; 3) una reparación por los costes añadidos que, para mantener la base de cotización a la Seguridad Social de cara a la jubilación y que no se minore su pensión de jubilación, que ha de abonarse al personal temporal recurrente tras su cese, pues si nadie cotiza por mis mandantes se minorará a su vez la cuantía de la pensión de jubilación que va a percibir, cuando alcance la edad de jubilación: 4) y una indemnización por daños morales de 18.000€

Y todo ello, como sanción al abuso en la relación temporal sucesiva y para eliminar las consecuencias de la infracción de la precitada norma comunitaria".

Frente a dicho pronunciamiento, se interpone Recurso de Suplicación por la parte actora en el proceso de referencia, basándolo en los siguientes motivos: Al amparo del artículo 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, el examen de las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia.

El recurso ha sido impugnado por el **Ayuntamiento** demandado, solicitando la desestimación de este y la confirmación de la sentencia recurrida.

SEGUNDO : Motivo del Recurso por Infracción de las normas jurídicas o de la Jurisprudencia al amparo del artículo 193 c) de la Ley de la Jurisdicción Social.

Las infracciones en las que debe apoyarse un reproche jurídico deben cumplir cuatro requisitos:

A) Se deben referir al Derecho, bien se trate de una norma sustantiva, o bien se trate de la jurisprudencia, entendiéndose por esta la que emana de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo al resolver el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, así como también la doctrina procedente del Tribunal Constitucional y las Sentencias dictadas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

B) Deben referirse a los hechos declarados probados. Por ello, no son admisibles argumentaciones que son meras especulaciones apoyadas en hechos alegados en la instancia pero que no han pasado al relato de Hechos Probados de la Sentencia recurrida, ni se ha pretendido con éxito la revisión de esta crónica judicial.

C) Deben concretar la norma o jurisprudencia infringida.

D) Se debe razonar la pertinencia y fundamentación de la infracción jurídica.

Lo primero que tiene que decir la Sala es que el recurso es manifiestamente confuso en su redacción. Se comienza con un primer motivo para luego introducir un sinfín de apartados y subapartados de muy difícil seguimiento y comprensión desde el punto de vista estructural en la construcción del Recurso de Suplicación. Se confunde la profusión de datos, de normas jurídicas y de citas de resoluciones judiciales con la debida claridad, precisión y congruencia expositiva que debe reunir todo escrito procesal. De esta manera, el recurso, aunque formalmente sea admitido, no ayuda al Tribunal a la hora de la revisión jurídica ni, desde luego, hace que la explicación del recurrente sea mejor. Buena prueba de las dificultades que tiene la recurrente para una adecuada estructuración de sus argumentos, acreditativo de lo que acabamos de decir, es el hecho de que en la página 2 del recurso se contiene el primer motivo, debiendo esperar a la página 55 para decir que como motivo Cuarto se denuncia la infracción del artículo 179.3 y artículo 183.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, sin que antes se hayan hecho constar unos motivos Segundo y Tercero pues cuando se habla de "Segundo" en relación a la existencia de pronunciamientos a nivel comunitario y nacional que permiten entender que la fijeza es la sanción disuasoria que procede aplicar para paliar el fraude, no se dice que es un nuevo motivo del recurso, ni es posible identificar un tercero, previo al Cuarto de la página 55.

No obstante ello, como la Jurisprudencia tiene declarado que aun con la presencia de defectos formales, debe ser examinado si es posible comprender, aunque sea mínimamente lo que pretende el recurrente, pasamos al estudio del recurso, bien entendido que las sentencias que cita el recurrente de Salas de lo Social de Tribunales Superiores de Justicia o de Juzgados, incluido un Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, no sirven para articular un recurso de suplicación pues no son Jurisprudencia.



De esta manera, sin perjuicio de tener en cuenta todas las normas y sentencias con valor de jurisprudencia que se citan en el recurso, el núcleo de este lo representa lo que se identifica como motivo primero con la siguiente redacción: "SE INTERPONE EL PRESENTE MOTIVO DE SUPPLICACIÓN ALAMPARO DE LO ESTABLECIDO EN EL ART. 193.C) LRJS, POR INFRACCIÓN DE LOS ARTS. 14, 23.2, 103.3 CE, ART. 15.3 ET Y ARTS. 9.2, 11, 55 Y 70 EBEP, ASÍ COMO POR INFRACCIÓN DE LA APLICACIÓN CLÁUSULA 5, DEL ACUERDO MARCO SOBRE EL TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA, ANEXO A LA DIRECTIVA 1999/70 CE, Y ARTS 6.4 Y 7.2 DEL TÍTULO PRELIMINAR DEL CÓDIGO CIVIL ; TODO ELLO CORRELACIONADO A LA EXISTENCIA DE UN FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN Y A LA AUSENCIA DE CONVOCATORIA DE PROCESOS SELECTIVOS".

Pues bien vistos los argumentos del recurso y de la impugnación del mismo, la Sala debe remitirse a la sentencia que dictó el 13/07/2021, Recurso 120/2021, pues aunque esta resolución se refiere a un contrato de interinidad y en el caso que nos ocupa en los hechos probados se habla de sucesivos contratos de duración determinada, entendemos que nuestra doctrina es de aplicación al caso que ahora examinamos. La sentencia citada contiene los siguientes pronunciamientos:

"Para determinar si las denuncias normativas que formula el recurrente pueden ser aceptadas o no por la Sala, conviene recordar los cuatro pilares argumentales de la Sentencia de Instancia por la que se desestimó la demanda:

1º) La Jurisprudencia afirma que las Administraciones Públicas pueden utilizar la contratación temporal tanto en los casos de sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, como la cobertura provisional de vacantes hasta que se cubran de forma definitiva las plazas por sus titulares a través de los procedimientos establecidos al efecto.

2º) No concurre abuso en la contratación puesto que la relación no se transforma en indefinida por haberse superado el plazo máximo previsto en las normas para la duración del contrato.

3º) Aunque se considerara que ha existido fraude de ley o abuso en el contrato de interinidad de autos, no podría accederse a la condición de trabajadora fija pues para evitar tal distorsión se creó jurisprudencialmente la figura del indefinido no fijo.

4º) Teniendo en cuenta la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19/04/2016, asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15, resulta que el Acuerdo Marco no establece en qué condiciones se puede hacer uso de los contratos de duración determinada.

En vista de todo ello, de los argumentos del Recurso y de su impugnación, el criterio del Magistrado de Instancia debe ser confirmado en los siguientes aspectos:

A) La posibilidad de que la Administración Pública acuda a la contratación temporal es indiscutible en los términos que ya apuntó la Sentencia recurrida.

B) A pesar de que en el Recurso se diga que el tiempo de prestación de servicios supera el plazo de tres años al que se refiere el artículo 70.1 del Estatuto Básico del Empleado Público, se razona con acierto por el Juzgador las razones por las que la mera superación del citado plazo no puede, por sí misma, transformar el contrato en indefinido. Tal plazo de tres años se refiere a la ejecución de la oferta de empleo público.

C) Aunque se considerara que en el contrato de interinidad que la actora suscribió, hubiera mediado fraude de ley o abuso en la contratación, en ningún caso la relación de interinidad se convertiría en la relación indefinida sino indefinida no fija. Efectivamente, esta Sala, en Sentencia de 25/04/2016, Recurso 958/2015, ya dijo que "La censura jurídica que se formula no puede prosperar, no solo por ser reiterada la jurisprudencia del TS) que viene a reconocer la condición de trabajador indefinido no fijo de las administraciones públicas del personal contratado irregularmente mediante contratación administrativa, ya que ello constituye una utilización irregular de tal tipo de contratación, y en fraude de ley, por parte de las administraciones públicas, siendo precisamente estas las que con la contratación administrativa pretenden eludir las restricciones legales existentes para la contratación laboral. Es por ello que la sentencia recurrida viene a sancionar los excesos en los que incurre la administración mediante el reconocimiento de la naturaleza laboral de la relación que aquella ha pretendido eludir, con aplicación de lo que el artículo 6.4 del CC establece, y para garantizar que no se vulnera el artículo 23.2 de la CE el reconocimiento de tal naturaleza se lleva a cabo a través de la figura de creación jurisprudencial del "trabajador indefinido no fijo", figura que permite la extinción de tal relación, mediante el pago de la correspondiente indemnización o por otras causas (por todas la sentencia del 27 de octubre de 2015, recurso: 2244/2014 y todas las que en ella se citan) En consecuencia, la sentencia recurrida no vulnera la legalidad que se denuncia como infringida, por lo que procede la desestimación del recurso".



En consecuencia, lo que hay que determinar en el caso que nos ocupa, es la incidencia que tiene la Sentencia del TJUE de 19/03/2020 que se cita en el Recurso y también en la impugnación de este, así como la Sentencia del mismo Tribunal citada por el Excelentísimo **Ayuntamiento** de Murcia de fecha 22/01/2020 .

Por lo que se refiere a la Sentencia TJUE de 19/03/2020 , la Sala entiende que los pronunciamientos más relevantes teniendo en cuenta los términos en los que se ha planteado el litigio son los siguientes en cuanto a la primera cuestión prejudicial C-103/18 :

"56

Conforme a reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco solo se aplica en el supuesto de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada (véanse, en este sentido, las sentencias de 22 de noviembre de 2005, Mangold, C144/04 , EU:C:2005:709 , apartados 41 y 42; de 26 de enero de 2012, Küçük, C586/10 , EU:C:2012:39 , apartado 45, y de 22 de enero de 2020, Baldonado Martín, C177/18 , EU:C:2020:26 , apartado 70).

57

En principio, la cláusula 5, apartado 2, letra a), del Acuerdo Marco atribuye a los Estados miembros o a los interlocutores sociales la facultad de determinar en qué condiciones los contratos de trabajo o las relaciones laborales de duración determinada se considerarán «sucesivos» (véanse, en este sentido, las sentencias de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C212/04 , EU:C:2006:443 , apartado 81; de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C619/17 , EU:C:2018:936 , apartado 79, y de 22 de enero de 2020, Baldonado Martín, C177/18 , EU:C:2020:26 , apartado 71).

58

Aunque esta decisión de remitir a las autoridades nacionales la determinación de las modalidades concretas de aplicación del término «sucesivos», a efectos del Acuerdo Marco, se explica por el afán de preservar la diversidad de las normativas nacionales en esta materia, procede no obstante recordar que el margen de apreciación así 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 (sentencia de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C212/04 , EU:C:2006:443 , apartado 82).

59

En efecto, los Estados miembros están obligados a garantizar el resultado exigido por el Derecho de la Unión, tal como se deduce, no solo del artículo 288 TFUE , párrafo tercero, sino también del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70 , interpretado a la luz del considerando 17 de esta (véase, en este sentido, la sentencia de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C212/04 , EU:C:2006:443 , apartado 68).

60

Los límites a la facultad de apreciación conferida a los Estados miembros, mencionados en el apartado 58 de la presente sentencia, se imponen muy especialmente cuando se trata de un concepto clave, como es el de sucesivas relaciones de servicio, que resulta decisivo para determinar el propio ámbito de aplicación de las disposiciones nacionales destinadas a aplicar el Acuerdo Marco (véase, en este sentido, la sentencia de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C212/04 , EU:C:2006:443 , apartado 83).

61

Pues bien, como señaló, en esencia, la Abogada General en el punto 44 de sus conclusiones, considerar que no existen sucesivas relaciones laborales de duración determinada, en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, por la única razón de que el empleado afectado, aun cuando haya sido objeto de varios nombramientos, ha ocupado de manera ininterrumpida el mismo puesto de trabajo durante varios años y ha ejercido, de manera constante y continuada, las mismas funciones, mientras que el mantenimiento de modo permanente de dicho trabajador en una plaza vacante sobre la base de una relación de servicio de duración determinada se debe al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar en el plazo previsto un proceso selectivo al objeto de cubrir definitivamente esa plaza vacante y, por ello, su relación de servicio ha sido renovada implícitamente de año en año, puede comprometer el objeto, la finalidad y el efecto útil del mencionado Acuerdo.

62



En efecto, una definición tan restrictiva del concepto de «sucesivas relaciones laborales de duración determinada» permitiría emplear a trabajadores de forma precaria durante años (véase, por analogía, la sentencia de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C212/04, EU:C:2006:443, apartado 85).

63

Además, esta misma definición restrictiva podría tener por efecto no solo excluir, en la práctica, un gran número de relaciones laborales de duración determinada de la protección de los trabajadores perseguida por la Directiva 1999/70 y el Acuerdo Marco, vaciando de gran parte de su contenido el objetivo perseguido por estos, sino también permitir la utilización abusiva de tales relaciones por parte de los empresarios para satisfacer necesidades permanentes y estables en materia de personal.

64

Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial planteada en el asunto C103/18 que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que los Estados miembros o los interlocutores sociales no pueden excluir del concepto de «sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada», a efectos de dicha disposición, una situación en la que un empleado público nombrado sobre la base de una relación de servicio de duración determinada, a saber, hasta que la plaza vacante para la que ha sido nombrado sea provista de forma definitiva, ha ocupado, en el marco de varios nombramientos, el mismo puesto de trabajo de modo ininterrumpido durante varios años y ha desempeñado de forma constante y continuada las mismas funciones, cuando el mantenimiento de modo permanente de dicho empleado público en esa plaza vacante se debe al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar en el plazo previsto un proceso selectivo al objeto de proveer definitivamente la mencionada plaza vacante y su relación de servicio haya sido prorrogada implícitamente de año en año por este motivo".

Relevancia tiene los razonamientos que se acaban de transcribir pero abunda en ello de forma determinante lo que se dice por el Tribunal sobre las cuestiones prejudiciales tercera a quinta en el asunto C-103/18 y la primera cuestión prejudicial en el asunto C-429/18 :

"83

Debe recordarse que la cláusula 5 del Acuerdo Marco, que tiene por objeto alcanzar uno de los objetivos perseguidos por este, en concreto establecer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, impone a los Estados miembros en su apartado 1 la adopción efectiva y vinculante de al menos una de las medidas que enumera cuando su Derecho interno no contenga medidas legales equivalentes. Las medidas enumeradas en el apartado 1, letras a) a c), de dicha cláusula se refieren, respectivamente, a las razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales, a la duración máxima total de esos sucesivos contratos o relaciones laborales y al número de sus renovaciones (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C619/17, EU:C:2018:936, apartado 84 y jurisprudencia citada).

84

Los Estados miembros disponen a este respecto de un margen de apreciación, ya que tienen la opción de recurrir a una o varias de las medidas enunciadas en la cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), del Acuerdo Marco o incluso a medidas legales existentes equivalentes, y ello teniendo en cuenta las necesidades de los distintos sectores o categorías de trabajadores (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C619/17, EU:C:2018:936, apartado 85 y jurisprudencia citada).

85

De ese modo, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco asigna a los Estados miembros un objetivo general, consistente en la prevención de tales abusos, dejándoles sin embargo la elección de los medios para alcanzarlo, siempre que no pongan en peligro el objetivo o el efecto útil del Acuerdo Marco (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C619/17, EU:C:2018:936, apartado 86 y jurisprudencia citada).

86

La cláusula 5 del Acuerdo Marco no establece sanciones específicas en caso de que se compruebe la existencia de abusos. En tal caso, corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas que no solo deben ser proporcionadas, sino también lo bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C619/17, EU:C:2018:936, apartado 87 y jurisprudencia citada).

87



Así, la cláusula 5 del Acuerdo Marco no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada. No obstante, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contar con otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada (véase, en este sentido, la sentencia de 14 septiembre de 2016, Martínez Andrés y Castrejana López, C184/15 y C197/15 , EU:C:2016:680 , apartados 39 y 41 y jurisprudencia citada).

88

Cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, es indispensable poder aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión. En efecto, según los propios términos del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70 , los Estados miembros deben «[adoptar] todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por [dicha] Directiva» (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C619/17 , EU:C:2018:936 , apartado 88 y jurisprudencia citada).

89

Además, es necesario recordar que no corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre la interpretación del Derecho interno, ya que esta tarea incumbe a los tribunales nacionales competentes, que deben determinar si lo dispuesto en la normativa nacional aplicable cumple las exigencias establecidas en la cláusula 5 del Acuerdo Marco (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C619/17 , EU:C:2018:936 , apartado 89 y jurisprudencia citada)".

Por lo que se refiere a la Sentencia de 22/01/2020 del TJUE C-177/18 , el TJUE establece que los trabajadores interinos nombrados para una vacante hasta que la cubra un funcionario de carrera no tendrán derecho a indemnización. Se avala así la normativa española, que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores empleados mediante nombramientos de duración determinada efectuados para cubrir una plaza vacante hasta que se provea con un funcionario de carrera al vencer el término por el que se hayan realizado. La ley controvertida sí concede una indemnización a los trabajadores que prestan servicios como personal laboral fijo debido a la extinción de su contrato de trabajo por concurrir una causa objetiva.

De esta Sentencia también hay que destacar los siguientes pronunciamientos:

"70

A este respecto, según reiterada jurisprudencia, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco solo se aplica en el supuesto de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada (sentencias de 22 de noviembre de 2005, Mangold, C144/04 , EU:C:2005:709 , apartados 41 y 42, y de 26 de enero de 2012, Küçük, C586/10 , EU:C:2012:39 , apartado 45, y auto de 12 de junio de 2019, Aragón Carrasco y otros, C367/18 , no publicado, EU:C:2019:487 , apartado 55).

71

Se desprende de la cláusula 5, apartado 2, letra a), del Acuerdo Marco que corresponde a los Estados miembros determinar en qué condiciones los contratos o relaciones laborales de duración determinada se consideran «sucesivos» (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C619/17 , EU:C:2018:936 , apartado 79, y auto de 12 de junio de 2019, Aragón Carrasco y otros, C367/18 , no publicado, EU:C:2019:487 , apartado 56).

72

En el caso de autos, el juzgado remitente no proporciona ningún indicio que permita considerar que la Sra. Elvira haya trabajado para el **Ayuntamiento** de Madrid en el marco de varias relaciones de servicio o que, en virtud del Derecho español, deba considerarse que la situación controvertida en el litigio principal se caracteriza por la existencia de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada.

73

Antes al contrario, ese juzgado afirma que la interesada ha ocupado la misma plaza de forma constante y continuada. Además, de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia se desprende que la relación de servicio entre las partes del litigio principal es la primera y única relación de servicio establecida entre ellas.

74

En estas circunstancias, resulta patente que el problema planteado en el marco de la tercera cuestión prejudicial es de naturaleza hipotética. Por consiguiente, debe considerarse que esta cuestión prejudicial es inadmisibles".



Con todo este conjunto de pronunciamientos judiciales, solo cabe la desestimación del Recurso y la confirmación de la Sentencia recurrida.

Ya se dijo en esta última que no existía fraude de Ley y que, aunque se entendiera lo contrario, nunca se podría atender la pretensión de la trabajadora recurrente de que la relación se declara fija con el abono de los daños y perjuicios que le ha provocado la temporalidad.

En efecto, este Tribunal debe ratificar el criterio del Juzgador de instancia pues, tal como se adelantó, reiterada Jurisprudencia ya ha establecido que en el ordenamiento Jurídico español, el fraude o el abuso en la contratación temporal dará lugar a que judicialmente sea reconocida la condición de trabajador indefinido no fijo, sin que en consecuencia, sea posible la adquisición de un estatuto funcional o la condición de trabajador indefinido, precisamente porque la legislación española solo prevé el acceso a la condición de funcionario público (y a estos efectos sería lo mismo un personal laboral fijo) mediante el escrupuloso respeto al sistema que establece la Constitución y que se define en los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Se cumple así con las Sentencias del TJUE citadas cuando remiten a las autoridades judiciales nacionales la determinación de si lo dispuesto en la normativa nacional aplicable cumple las exigencias establecidas en la cláusula 5 del Acuerdo Marco (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C619/17, EU:C:2018:936, apartado 89 y jurisprudencia citada).

En uso de esa atribución, se resuelve manifestando que un único contrato de interinidad formalizado en el año 2016 para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva, y que se mantenía en vigor en el momento de la celebración del Juicio en el Juzgado de lo Social (Hecho Probado Segundo), no puede dar lugar al reconocimiento de la condición de personal laboral indefinido del Excelentísimo **Ayuntamiento** de Murcia.

Este criterio encuentra amparo en la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 09/06/2020, Recurso 4845/2018, dictada en Unificación de Doctrina, en la que se establece lo siguiente:

"A) Debemos recalcar que no nos hallamos aquí en un caso de duración injustificadamente larga del contrato en los términos que podrían deducirse de la dicción de la STJUE de 5 junio 2018, Montero Mateos, C-677/16. Ya hemos declarado al respecto que ello supone la conversión en indefinidas de las relaciones laborales que carecen de soporte legal a la vista de las circunstancias concurrentes en cada supuesto.

En el asunto que ahora resolvemos la STSJ recurrida se basa exclusivamente en el dato cronológico de los tres años transcurridos desde la contratación; la propia demandante deja constancia de que no considera que su incorporación en régimen de interinidad estuviera viciada, sino que ello se produce por el trascurso del tiempo.

Que durante la etapa de severa recesión económica (inmediatamente posterior a 2008), con normas impidiendo la convocatoria de plazas a fin de cumplir con las exigencias comunitarias de la estabilidad presupuestaria, no se activara durante tres años la convocatoria de una plaza de empleo público, dista de ser algo injustificado; desde luego, tampoco puede considerarse que ello comporte una duración "inusualmente larga", en cualquiera de las acepciones de la locución.

B) Tampoco estamos ante un supuesto de sucesivas contrataciones, que pueda activar la aplicación de la doctrina formulada por la STJUE de 19 de marzo de 2020 (C-103/18 y C-429/18).

En nuestro caso únicamente aparece un contrato de interinidad por vacante, en el que se identifica correctamente la plaza desempeñada, y sin que concurra una prestación de servicios distintos a los propios de tal situación. Que se trate de necesidades permanentes en modo alguno comporta fraude, como algún pasaje de la sentencia recurrida parece sostener, sino todo lo contrario.

C) Como hemos venido exponiendo, aquí se ha discutido si el mero trascurso de tres años convierte un contrato de interinidad por vacante en otro de duración indefinida, aunque sin fijeza. La sentencia recurrida responde afirmativa e incondicionadamente. No aparece en ella dato adicional alguno del que pudiéramos concluir que ha existido un abuso en la contratación temporal, un fraude, en suma, una conducta contraria al ordenamiento.

Sin embargo, tanto nuestra STS 536/2019 de 4 de julio (rcud. 2357/2019; Pleno) cuanto las específicamente dictadas al hilo de asuntos procedentes de la Sala de Granada, y con igual sentencia de contraste que en el presente caso, aluden a las normas sobre congelación de convocatorias que despliegan sus efectos, precisamente, a partir del año en que fracasa el concurso de promoción convocado. Las convocatorias para cubrir las ofertas de empleo quedaron paralizadas por la grave crisis económica que sufrió España en esa época y que dio lugar a numerosas disposiciones que limitaron el gasto público, especialmente -por lo que a los presentes efectos interesa- el RDL 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público; la Ley 22/2013, de Presupuestos Generales del Estado, para el año 2014 y la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015,



que tuvieron incidencia directa en el gasto de personal y ofertas de empleo público, por cuanto prohibieron la incorporación de personal nuevo y las convocatorias de procesos selectivos para cubrir plazas vacantes, aunque fuese de puestos ocupados interinamente y en proceso de consolidación de empleo (artículos 3 RDL 20/2011) y 21 de las Leyes 22/2013 y 36/2014)".

En la sentencia de 06/07/2021, Recurso 155/2021, también dijimos lo siguiente : "Los administrados y la Administración quedan obligados y sometidos a las bases de la convocatoria para la cobertura de puestos de trabajo o plazas y cualquier patología subsiguiente no puede generar el derecho de fijeza, como instalación definitiva en una relación laboral con tal carácter, salvo que se haya convocado con tal perfil y cualquier interesado haya podido participar en la convocatoria. Además, cualquier convocatoria considerada fraudulenta puede o pudo ser impugnada. Es inviable, sin haberla impugnado, intentar alterarla o su consecuencia."

Y continuaba diciendo "el recurso de suplicación responde, más bien, a un enfoque puramente subjetivo en interés particular, que, en este caso, se muestra incompatible con el interés general, ex arts. 14 Legislación citada CE art. 14 y 23 de la CE Legislación citada CE art. 23 (EDL 1978/3879) , y desconoce los claros términos de la jurisprudencia del TS, a la que nos remitimos, y que, en síntesis, consta recogida en la sentencia recurrida.

Realmente, el fraude de ley sería aceptar lo que pretende el actor sin cumplir con los arts. 14 Legislación citada CE art. 14 y 23 de la CE Legislación citada CE art. 23 (EDL 1978/3879) , incumpliendo cualquier criterio contrastado de igualdad, mérito y capacidad, en relación con la fijeza .

El principio de igualdad, integrado en el derecho comunitario o de la Unión, no proscribire un trato diferente ante situaciones singulares o no idénticas, como es el caso de las relaciones jurídicas con la Administración, donde los principios constitucionales operan con particular intensidad."

Pero es que, además, la parte demandante puede acceder reglamentariamente a la fijeza, participando en las convocatorias de empleo realizadas con tal carácter, requisito que es ineludible".

A la vista de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 03/06/2021, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en sentencia de 28/06/2021, Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, ha llevado a cabo la rectificación de su anterior Doctrina considerando trabajadores indefinidos no fijos a los interinos por vacante que supera los tres años de duración por ausencia de justificación objetiva de la larga duración del contrato.

Las sentencias que se acaban de citar son de aplicación al supuesto de autos. Recordemos que en el apartado 39 de la sentencia TJUE DE 03/06/2021 se equipara la existencia de un contrato de interinidad de larga duración a la celebración de sucesivos contratos temporales en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco. Por ello, conforme al apartado 73 de la citada sentencia del TJUE " la asimilación de dicho personal (que presta servicios para las Administraciones Públicas), con relación de servicio de duración determinada , a los trabajadores indefinidos no fijos, podría ser una medida apta para sancionar la utilización abusiva de los contratos de duración determinada y eliminar las consecuencias de la infracción de lo dispuesto en el Acuerdo Marco (sentencia de 14/11/20126, Martínez Andrés y Castrejana López, C-184/15 Y C-197/15 , E.U.: C: 2016:680, apartado 53)".

Por todo ello, esta Sala, aplicando la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, entiende que no existe ninguna de las infracciones jurídicas y jurisprudenciales citadas, teniendo reconocida la trabajadora de forma ajustada a la normativa de la Unión Europea la condición de trabajadora indefinida no fija, de manera que desestimada la pretensión principal decaen las demás sin necesidad de mayores consideraciones. Se desestima pues el recurso con confirmación de la sentencia recurrida.

FALLO

En atención a todo lo expuesto, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, por la autoridad que le confiere la Constitución, ha decidido:

Que con desestimación del Recurso de Suplicación formulado por el Letrado Don Miguel Ángel Fructuoso Romero, en nombre y representación de DOÑA Marí Juana , contra la Sentencia dictada el día 07/04/2021, por el Juzgado de lo Social nº 1 de Cartagena, debemos confirmar y confirmamos la misma.

Dese a los depósitos, si los hubiera, el destino legal.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal de este Tribunal Superior de Justicia.

ADVERTENCIAS LEGALES

Contra esta sentencia cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por Letrado dirigido al Servicio



Común de Ordenación del Procedimiento (SCOP) y presentado dentro de los 10 días hábiles siguientes al de su notificación.

Además, si el recurrente hubiera sido condenado en la sentencia, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingreso en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta en el Banco de Santander, S.A.

Dicho ingreso se podrá efectuar de dos formas:

1.- Presencialmente en cualquier oficina de Banco de Santander, S.A. ingresando el importe en la cuenta número: 3104-0000-66-0774-21.

2.- Mediante transferencia bancaria al siguiente número de cuenta de Banco de Santander, S.A.: ES55-0049-3569-9200-0500-1274, indicando la persona que hace el ingreso, beneficiario (Sala Social TSJ Murcia) y en el concepto de la transferencia se deberán consignar los siguientes dígitos: 3104-0000-66-0774-21.

En ambos casos, los ingresos se efectuarán a nombre de esta Sala el importe de la condena, o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiese en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social y una vez se determine por éstos su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la Secretaría del SCOP, al tiempo de la personación, la consignación de un depósito de seiscientos euros (600 euros), en la entidad de crédito Banco de Santander, S.A., cuenta corriente indicada anteriormente.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigase en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Una vez firme lo acordado, devuélvase las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.