



Registre d'entrada	
Ajuntament de Girona	Núm : 2023026429
Dia i hora	: 14/03/2023 11:33
Registre	: O_INTERN lm
Àrea de destí	: SERVEIS JURÍDICS DE RÈGIM INTERIOR

Juzgado de lo Social núm. 3 de Girona (UPSD Social n.3)

Plaza Josep Maria Lidón i Corbí, s/n - Girona - C.P.: 17001

TEL.: 972842545

FAX: 972942379

E-MAIL: upsosocial3.girona@xij.gencat.cat

N.I.G.: 1707944420228006289

Despidos / Ceses en general 125/2022-A

Materia. Otros despidos no disciplinarios

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:

Para ingresos en caja. Concepto: 1691000061012522

Pagos por transferencia bancaria: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.

Beneficiario: Juzgado de lo Social núm. 3 de Girona (UPSD Social n.3)

Concepto: 1691000061012522

Parte demandante/ejecutante:

Abogado/a: Eduard Caula Paretas

Graduado/a social:

Parte demandada/ejecutada: AJUNTAMENT DE GIRONA

Abogado/a:

Graduado/a social:

SENTENCIA Nº 67/2023

Juez: Ivan Pinilla Paramio

Girona, 8 de marzo de 2023

D. IVÁN PINILLA PARAMIO, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social Nº3 de Gerona y su partido judicial, he visto los autos del procedimiento nº125/22 en los que aparece como demandante [REDACTED] ([REDACTED]), asistido del Letrado D. Eduard Caula Paretas, y como demandado AYUNTAMIENTO DE GERONA, asistido por la Letrada D.ª Núria Masdemont Ferrer, sobre acción de despido.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 8 de febrero de 2022 tuvo entrada en este Juzgado demanda presentada por D. [REDACTED] GO en la que, en base a los hechos y fundamentos de derecho que consideró pertinentes, solicitaba el dictado de una sentencia por la que se le reconociera una compensación económica de 22.324,74 euros más intereses dada la relación de funcionario interino una vez finalizada su relación con la Administración. Subsidiariamente,





SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda mediante decreto de fecha 11 de marzo de 2022 se dio traslado a la demandada y se convocó a las partes para el acto de conciliación, y en su caso juicio, el 2 de marzo de 2023.

TERCERO.- En la tramitación del presente procedimiento se han observado todas las prescripciones legales.

PRIMERO.- D. JOSE MANUEL GARCIA GARCIA ha venido prestando sus servicios profesionales por cuenta de la demandada AYUNTAMIENTO DE GERONA, con categoría profesional de técnico de grado medio en la sección del teatro y Espectáculos del Área de Cultura y Educación (grupo profesional A2), percibiendo un salario bruto mensual de 2.267,68 euros en 14 pagas.

SEGUNDO.- Ambas partes suscribieron un contrato de duración determinada de personal laboral de la Administración local de interinidad en fecha 7 de abril de 2008, cuyo contenido se da por reproducido, finalizando la relación laboral el 16 de enero de 2021.

En el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2020 y el 31 de mayo de 2021, a instancia del trabajador, se produjo la reducción de su jornada de trabajo al 50%.





TERCERO.- En fecha 7 de octubre de 2021 se publicó en el BOP, y el 14 de octubre en el DOGC, convocatoria para la provisión de una plaza desempeñada por el trabajador (técnico de gestión cultural A2), mediante concurso oposición, señalándose que el candidato seleccionado cubrirá con carácter definitivo la plaza de naturaleza laboral.

CUARTO.- El trabajador D. [REDACTED] participó en el proceso selectivo que finalmente no superó, finalizando esta fase el 12 de enero de 2022 y siendo adjudicado a otra candidata. En fecha 16 de enero de 2022, a través de un decreto de Alcaldía, se dio por finalizado el contrato de trabajo entre las partes al haber quedado sin efecto la causa de contratación.

QUINTO.- AYUNTAMIENTO DE GERONA no abonó a D. [REDACTED] cantidad alguna en concepto de indemnización por el fin de contrato de duración determinada suscrito.

SEXTO.- No consta que D. [REDACTED] ostente o haya ostentado durante el año anterior a la presentación de la demanda la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos probados resultan acreditados a través de la prueba documental obrante en el expediente (especialmente contrato del trabajador, procesos selectivos para cobertura plaza vacante), valorado todo ello conforme al art.97.2 LRJS.

SEGUNDO.- En el presente supuesto el actor reclama una indemnización de 22.324,74 euros equivalente a 20 días de servicio por año con un máximo de 12 mensualidades dada la relación de funcionario interino que le ha unido con la Administración. No son controvertidos la antigüedad, la categoría profesional ni la retribución mensual del trabajador. También la entidad demandada ha





reconocido la existencia del contrato suscrito con el demandado (DOCS. 1 a 3 demanda).

El contrato suscrito entre las partes (el 7 de abril de 2008 pág.11) es de trabajo de duración determinada, teniendo por finalidad la de cubrir temporalmente un puesto de trabajo que figura vacante en la plantilla del Ayuntamiento de Girona hasta la cobertura definitiva a través del proceso selectivo (cláusula sexta), que finalmente se produjo en enero de 2022. Dicho contrato el 16 de enero de 2022 finalizó mediante decreto de alcaldía (pág.25). Ello implica que D. [redacted] ha venido realizando sus funciones, en virtud de un contrato de duración determinada, durante más de 12 años.

Sobre este punto, la sentencia del TJUE de fecha 3 de junio de 2021 (cuestión prejudicial 439/2021) señala que"

"Sobre la existencia de medidas preventivas de la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada

53 *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.*

54 *En estas circunstancias, procede comprobar si la renovación de tales contratos de trabajo está justificada por una «razón objetiva», en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco, como sostiene, en esencia, el IMIDRA, y, en su caso, si las medidas nacionales relativas al régimen de dichos contratos constituyen «medidas legales equivalentes para prevenir los abusos», en el sentido de dicha cláusula, como alega, en particular, el Gobierno español.*

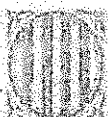
55 *Por lo que respecta, en primer lugar, a la existencia, en el Derecho nacional, de razones objetivas que justifiquen la renovación de contratos de trabajo de duración determinada, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco, procede señalar que, como indica el apartado 7 de las consideraciones generales del Acuerdo Marco, las partes signatarias de aquel estimaron, en efecto, que la utilización de los contratos de trabajo de*

Doc. electr. de Verificació: 023514107586124E52CBKXZ798KCEIX

Doc. electr. de Verificació: 023514107586124E52CBKXZ798KCEIX

Signat per: Patricia Paramita, Iwan

Data: 11/03/2023 11:02





duración determinada basada en «razones objetivas» constituye una forma de evitar abusos (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 86 y jurisprudencia citada).

56 Además, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que la sustitución temporal de un trabajador para atender, en sustancia, necesidades de personal de duración limitada por parte del empleador puede constituir en principio tal «razón objetiva» (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 91 y jurisprudencia citada).

57 De ello se deduce que una normativa nacional que permite la renovación de contratos de duración determinada para cubrir temporalmente una plaza en la Administración de la Comunidad Autónoma de Madrid a la espera del resultado de los procesos de selección de un titular no es, en sí misma, contraria al 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 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.

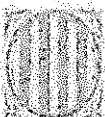
67 Pues bien, una normativa nacional que prevé la organización de procesos selectivos que tienen por objeto cubrir de manera definitiva las plazas ocupadas

Doc. electrónico autenticado y firmado digitalmente por el sistema de gestión de documentos electrónicos de la Generalitat de Catalunya

Doc. electrónico autenticado y firmado digitalmente por el sistema de gestión de documentos electrónicos de la Generalitat de Catalunya

Señal per Pòdria Parame, l'om

Comptat el 08/03/2023 11:02





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 de 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*.

Es decir, el TJUE concluye que la anterior postura del Alto Tribunal mediante la cual se permitía que una relación temporal de interinidad pudiera durar más allá de los tres años señalados en el art.70 EBEP (sin reconocérsele el carácter de indefinido e indemnización en caso de extinción) es contraria a la cláusula 5, apartado 1º, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de duración determinado celebrado 18-03-1999 que figura en el anexo de la Directiva 1999/70. Y por otra se señala que la existencia de restricciones presupuestarias en ningún caso es argumento válido para hacer ineficaz los derechos contenidos en dicho acuerdo y las limitaciones a la contratación temporal.

Debe destacarse, además, que en la propia sentencia ya se indica que esta consideración es aplicable no solo a supuestos en los que se han suscrito contratos sucesivos sino también a quienes han firmado un único contrato de

Doc. electrònica garantida amb signatura electrònica. Adreça web per verificar: <http://nifm.cajaderejusticia.gencat.cat/ajp/cons-altas-SV.html>

Doc. electrònica garantida amb signatura electrònica. Adreça web per verificar: <http://nifm.cajaderejusticia.gencat.cat/ajp/cons-altas-SV.html>

Doc. electrònica garantida amb signatura electrònica. Adreça web per verificar: <http://nifm.cajaderejusticia.gencat.cat/ajp/cons-altas-SV.html>





trabajo como el que aquí interesa. No cabe duda que estas notas jurisprudenciales son plenamente aplicables aquí puesto que, como se ha expuesto, el Sr. [redacted] evaba en el mismo puesto de trabajo más de 12 años, con las únicas modificaciones de reducción de jornada en el periodo comprendido entre 1 de marzo de 2020 y 31 de mayo de 2021 (págs. 12 y 69 a 102).

Escasos días después, la sentencia del Pleno de la Sala Social del TS 649/2021 de 28 de junio de 2021 (cud.) rectificó la doctrina jurisprudencial sobre los contratos de interinidad por vacante, de conformidad con la sentencia del TJUE de 3 de junio de 2021, C- 726/19 anteriormente mencionada. Esta sala argumentó:

"aun cuando el contrato de trabajo de interinidad por vacante haya cumplido los requisitos del art. 4.1 y 2.b RD 2720/1998 en los términos ya expuestos, una situación en la que un empleado público nombrado sobre la base de una relación de servicio de duración determinada -hasta que la plaza vacante para la que ha sido nombrado sea provista de forma definitiva- ha ocupado, en el marco de varios nombramientos o de uno sólo durante un período inusual e injustificadamente largo, 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 deba al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar un proceso selectivo al objeto de proveer definitivamente la mencionada plaza vacante, ha de ser considerada como fraudulenta; y, en consecuencia, procede considerar que el personal interino que ocupaba la plaza vacante debe ser considerado como indefinido no fijo.

Con carácter general no establece la legislación laboral un plazo preciso y exacto de duración del contrato de interinidad por vacante, vinculando la misma al tiempo que duren dichos procesos de selección conforme a lo previsto en su normativa específica [artículo 4.2 b) RD 2720/1998, de 18 de diciembre), normativa legal o convencional a la que habrá que estar cuando en ella se disponga lo pertinente al efecto. Ocurre, sin embargo, que, en multitud de

Codi Segur de Verificació: 925Y14U0730x13H527DXAVZ6KCEIX

Doc. electrònic, garantit amb signatura e. Adreça web per verificar: <https://sigcat.justicia.govern.cat/consultacSV.html>

Signat per: Fiollet Parana, Ivan

Data i hora: 06/03/2023 11:02





ocasiones, la norma estatal, autonómica o las disposiciones convencionales que disciplinan los procesos de selección o de cobertura de vacantes no establecen plazos concretos y específicos, para su ejecución. En tales supuestos no puede admitirse que el desarrollo de estos procesos pueda dejarse al arbitrio del ente público empleador y, consecuentemente, dilatarse en el tiempo de suerte que la situación de temporalidad se prolongue innecesariamente. Para evitarlo, la STJUE de 3 de junio de 2021, citada, nos indica la necesidad de realizar una interpretación conforme con el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada incorporado como Anexo a la Directiva 1999/70/CE ; y, especialmente, nos compele a aplicar el derecho interno de suerte que se satisfaga el efecto útil de la misma, especialmente por lo que aquí interesa, del apartado 5 del citado Acuerdo Marco. En cumplimiento de tales exigencias esta Sala estima que, salvo muy contadas y limitadas excepciones, los procesos selectivos no deberán durar más de tres años a contar desde la suscripción del contrato de interinidad, de suerte que si así sucediera estaríamos en presencia de una duración injustificadamente larga."

La citada doctrina se ha reiterado, entre otras muchas, por las sentencias del TS de 1 de diciembre de 2021, recurso 4621/2019 ; 2 de diciembre de 2021, recurso 1321/2019 ; y 3 de diciembre de 2021, recurso 2898/2019".

Aplicando lo anteriormente expuesto al presente litigio, se puede afirmar que el trabajador Sr. [redacted] ha venido realizando durante estos 12 años las mismas funciones en el mismo puesto de trabajo, sin variaciones sustanciales salvo la anteriormente expresada de reducción de jornada para el cuidado de hijos. Ello implica que haya de calificarse como indefinido no fijo, hasta el momento en que se produjo el anuncio de la convocatoria de la plaza que venía ocupando y su posterior adjudicación a otra solicitante (págs.197 a 205).

Las alegaciones vertidas por el Ajuntament de que no se procedió a la convocatoria de la plaza debida a las limitaciones presupuestarias no pueden ser acogidas, al haber ya previsto esta circunstancia la jurisprudencia impidiendo que estas limitaciones puedan servir para eludir las limitaciones de la contratación temporal. Es cierto que en este caso el empleador, Ajuntament,





actuó diligentemente y no constan irregularidades en su actuación administrativa por cuanto las convocatorias para cubrir las ofertas de empleo quedaron prácticamente paralizadas por la crisis económica congelando la oferta de empleo público (ramo prueba parte demandada págs.224 a 254). Consta que la Administración ofertaba convocatorias, pero no de la plaza ocupada por el demandante hasta el año 2021.

Estas limitaciones presupuestarias y congelaciones para las ofertas de empleo público impedían que el demandante pudiera conocer la fecha exacta en que se proveería con carácter definitivo el puesto que ocupaba en virtud del contrato de interinidad, tampoco pudo saber en el momento en que celebró su contrato tendría una duración inusualmente larga pero como se ha razonado, no es causa justificativa suficiente al haberse superado con creces los 3 años marcados en el EBEP. Como se ha dicho, estas justificaciones no pueden prosperar y ello por cuanto la remisión a la situación de crisis económica no sirve para justificar esta tardanza en la convocatoria de la plaza. Así, la sentencia anteriormente citada en su FD 5º estableció que *"La paralización de las ofertas públicas de empleo eran medidas al servicio de la estabilidad presupuestaria y del control del gasto pero, dado que impedían la convocatoria de vacantes que estaban ocupadas por trabajadores interinos, el cumplimiento de tales finalidades resulta dudoso ya que, con la convocatoria y subsiguiente ocupación de plazas vacantes cubiertas por trabajadores interinos, el gasto no se incrementa porque ya existía puesto que no se trataban de plazas de nueva creación sino de plazas que ya estaban cubiertas interinamente y que provocaban el mismo gasto que si hubieran estado cubiertas de forma definitiva. Por tanto, la justificación de la inactividad administrativa ya no resulta tan clara ya que, materialmente, tal inactividad no contribuía, ni directa ni indirectamente, a la sostenibilidad presupuestaria o a la contención del gasto público.*

Y aquí es donde incide el pronunciamiento de la precitada STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), con el que se establece 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. Con esa conclusión el TJUE viene a alterar las consecuencias jurídicas derivadas de las previsiones contenidas en la normativa presupuestaria que hemos citado anteriormente -en las que se contemplaba la suspensión de los procedimientos de cobertura de las plazas vacantes en los organismos del sector público-, que hasta la fecha hemos considerado como el dato decisivo para entender justificada la dilación en el tiempo de los procesos de convocatoria y cobertura de vacantes, que legitimaban la concertación y el mantenimiento de los contratos de interinidad.

Desaparece de esta forma la razón por la que nuestra anterior doctrina entendía justificada, en concretas y determinadas circunstancias ligadas a la vigencia temporal de las leyes presupuestarias citadas, la prolongada extensión de tales contratos, lo que necesariamente obliga a rectificarla en ese extremo”.

Los casos examinados por la jurisprudencia del Alto Tribunal son los mismos que los del presente litigio. Lo que acarrea que, en consonancia con la pretensión formulada de manera subsidiaria, D. PAREJA ostenta la condición de indefinido no fijo, al haberse superado con creces el periodo de 3 años previsto en el EBEP, sin que el cómputo de tal plazo pueda verse interrumpido por normas presupuestarias sobre paralización de ofertas públicas de empleo, ya que la cobertura de vacantes cubiertas por trabajadores interinos no implica incremento presupuestario (véase la STSJCat de 14 de junio de 2022).

TERCERO.- Una vez acreditado el carácter de indefinido no fijo del trabajador, procede examinar la indemnización que le corresponde cuando se produce el fin de la relación laboral. Por la representación procesal del Ajuntament se alegó que no es de aplicación el apartado 6 de la Ley 20/21 al haberse procedido ya a la convocatoria del procedimiento de selección. La entrada en vigor de esta ley se produjo el 29 de diciembre de 2021, esto es, cuando el proceso selectivo en cuestión todavía no había finalizado (fue el 12 de enero de 2021). Lo cierto es que, en cualquier caso, la jurisprudencia en este momento es unánime y fija que en estos supuestos la indemnización





correspondiente es la de 20 días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.

Sobre esta cuestión, la sentencia del Pleno de la Sala Social del TS de 28 de marzo de 2017, recurso 1664/2015 , posteriormente reiterada, entre otras, por las de 12 de mayo de 2017, recurso 1717/2015 ; 9 de mayo de 2017, recurso 1806/2015 ; y 31 de marzo de 2022, recurso 3232/2018 , reconoce el derecho a la indemnización de 20 días de salario por año de servicio cuando se extingue una relación laboral indefinida no fija por cobertura reglamentaria de la plaza, en atención a la especial naturaleza de este tipo de relación laboral que trae causa de la irregular contratación temporal del trabajador en fraude de ley, y en analogía con la indemnización prevista para la extinción de los contratos de trabajo por causas objetivas. En tales casos, *"ante la ausencia de un régimen jurídico propio del contrato indefinido no fijo" por limitarse el EBEP a reconocer tal categoría "sin establecer la pertinente regulación de sus elementos esenciales", es aplicable "la indemnización de veinte días por año de servicio, con límite de doce mensualidades, que establece el artículo 53.1-b) del ET en relación a los apartados c) y e) del artículo 52 del mismo texto legal para los supuestos de extinciones contractuales por causas objetiva."* Es decir, en dichas sentencias se establece que la extinción del contrato del indefinido no fijo por cobertura reglamentaria de la plaza que ocupaba implica el reconocimiento a su favor de una indemnización de veinte días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades.

Teniendo en cuenta la condición del trabajador de indefinido no fijo, que el contrato de interinidad por vacante se extinguió por la cobertura definitiva de la plaza, que la duración del mismo ha sido muy superior a 3 años, y en aplicación de la doctrina jurisprudencial expuesta, el recurrente tiene derecho a percibir del Ayuntamiento demandado la indemnización prevista para la extinción por causas objetivas en el artículo 53.1.b) ET, esto es, veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año y con un máximo de doce mensualidades.

Codi Segur de Verificació: 92574403131152

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://sigart.justicia.gencat.cat/PA/consultaCSV.html>

Signat per Família Parafirma: Ivan

Data i hora: 03/03/2023 11:52





El cálculo de esta indemnización debe hacerse sobre la base del periodo en que la parte actora ha prestado servicios laborales para el empleador, tomando como fecha inicial el día 07/04/2008 correspondiente a la antigüedad reconocida en esta resolución y como fecha final el día de extinción del contrato de trabajo 16/01/2022. El prorrateo de los días que exceden de un mes completo se computa como si la prestación de servicios se hubiera efectuado durante toda la mensualidad: se considera como un mes completo (sentencias del TS de 20 de julio de 2009, recurso 2398/2008, ECLI:ES:TS:2009:5261; 20 de junio de 2012, recurso 2931/2011 ECLI:ES:TS:2012:4645; y 6 de mayo de 2014, recurso 562/2013, ECLI:ES:TS:2014:2125). Por consiguiente, debemos contabilizar 166 meses de prestación de servicios. Aplicando el referido criterio, la indemnización total asciende a 20.626,57 euros.

CUARTO.- A esta cantidad de la indemnización por el despido (20.626,57 euros), procede imponer la condena al abono de los intereses moratorios previstos en los arts.1101 y 1108 del Código Civil, hasta la notificación de la presente resolución, y desde ese momento hasta el completo pago devengará los intereses de mora procesal del art. 251 LRJS en relación al art.576 LEC.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Estimo la demanda presentada por D. [REDACTED] frente a AYUNTAMIENTO DE GERONA y, en consecuencia, se reconoce a D. [REDACTED] como indefinido no fijo del Ayuntamiento de Gerona desde el 7 de abril de 2008 hasta el 16 de enero de 2022, condenando a AYUNTAMIENTO DE GERONA a que le abone la cantidad de 20.626,57 euros, incrementándose esta suma con los intereses del Código Civil.





Notifíquese esta resolución a las partes advirtiéndoles que la misma no es firme y que frente a ella pueden interponer recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, anunciándolo ante este Juzgado en el plazo de cinco días hábiles a contar desde el siguiente a la notificación de la presente resolución.

Así lo acuerdo, mando y firmo

Puede consultar el estado de su expediente en el área privada de sejudicial.gencat.cat

Los interesados quedan informados de que sus datos personales han sido incorporados al fichero de asuntos de esta Oficina Judicial, donde se conservarán con carácter de confidencial, bajo la salvaguarda y responsabilidad de la misma, donde serán tratados con la máxima diligencia.

Quedan informados de que los datos contenidos en estos documentos son reservados o confidenciales y que el tratamiento que pueda hacerse de los mismos, queda sometido a la legalidad vigente.

Los datos personales que las partes conozcan a través del proceso deberán ser tratados por éstas de conformidad con la normativa general de protección de datos. Esta obligación incumbe a los profesionales que representan y asisten a las partes, así como a cualquier otro que intervenga en el procedimiento.

El uso ilegítimo de los mismos, podrá dar lugar a las responsabilidades establecidas legalmente.

En relación con el tratamiento de datos con fines jurisdiccionales, los derechos de información, acceso, rectificación, supresión, oposición y limitación se tramitarán conforme a las normas que resulten de aplicación en el proceso en que los datos fueron recabados. Estos derechos deberán ejercitarse ante el órgano judicial u oficina judicial en el que se tramita el procedimiento, y las peticiones deberán resolverse por quien tenga la competencia atribuida en la normativa orgánica y procesal.

Todo ello conforme a lo previsto en el Reglamento EU 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, en la Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y en el Capítulo I Bis, del Título III del Libro III de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

Codi Segur de Verificació: 92SY14U0796K13HE52C3XNVZ9K6CEIX

Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://sejudicial.gencat.cat/04/02/verificacioCSV.html>

Signat per Pantia Parraño Iván

Data i hora 06/05/2023 11:02



125/2022 - A Acomiadaments / cessaments en general

Jutjat Social núm. 3 de Girona (UPSD Social n.3)

Tràmit:

108400 Sentència 08/03/2023

Nom del document:

SENT nº 67/2023

Destinatari/ària

AJUNTAMENT DE GIRONA

Adreça:

Plaça VI 1 Girona 17001 Girona

Assenyament:

Tipus d'enviament:

Carta Certificada

L'enviament incorpora documentació en paper

09/03/2023 07:03

AJUNTAMENT DE GIRONA - Registre d'Entrada

DOC ID: 12570866
Codi de verificació CSV: FHLV-RGGP5-FBB63
Verificació: <http://www.girona.cat/verificar>

