

TERCERO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado los requisitos legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.-

Funciones que realiza:

Desempeña todas las funciones de Coordinación Deportiva en el Deporte Base impartido en la localidad, coordina todas las actividades deportivas llevadas a cabo en la temporada de verano y en las Fiestas de la localidad.

Su trabajo se desarrolla en el pabellón polideportivo cubierto, campo de fútbol, piscina y lugares habilitados para la práctica lúdica y deportiva (campo de vóley playa, parques, centro multiusos y calles y plazas donde tengan lugar eventos relacionados con actividades organizadas por el Ayuntamiento). Igualmente, en determinadas ocasiones, realiza funciones de limpieza y mantenimiento de las instalaciones.

Categoría, contrato y salario:

Categoría: Monitor deportivo. Coordinador deportivo del Ayuntamiento.



Funciones que realiza:

Desempeña Funciones de Bibliotecario y es el Encargado de la sala de Internet.

Atiende al público.

Encargado de Controlar la entrega y devolución de libros.

Catalogación de todos los libros de la Biblioteca.

Encargado del mantenimiento de la sala de ordenadores e internet.

Encargado de la Programación de concursos relacionados con el puesto.

Categoría, contrato y salario:

Categoría: Bibliotecario.

Funciones que realiza:

Categoría Técnico Medio.

Servicio Urbanístico.

Responsable de la tramitación y resolución de Licencias Urbanísticas y de

Actividad.

Categoría, contrato y salario:

Categoría: Técnico medio urbanismo del Ayuntamiento.

4°

Funciones que realiza:

Funciones de Servicio a Domicilio relacionadas con la Dependencia en general.

Vestido, calzado y alimentación.

Arreglo personal, ducha, aseo e higiene de las personas que lo necesitan.

Movilización y traslado dentro del hogar.

Fomento de hábitos de higiene y orden.

Actividades necesarias de la vida diaria.

Ayuda en la Administración de medicamentos.

Cuidados básicos, movilización y traslados dentro del hogar para personas incontinentes.

Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria.

Avisos necesarios al coordinador correspondiente de cualquier circunstancia o alteración sobre el estado.

Categoría, contrato y salario:

Categoría: Auxiliar ayuda a domicilio. Personal de limpieza en general.

Funciones que realiza:

Expedientes en materia laboral (Subvenciones y Programas de Empleo de cualquier organismo, así como los Planes de Empleo Municipales.

Subvenciones en general (Deportes, Cultura, Bienestar Social, etc.)

Gestión de Programas de cualificación Profesional, Talleres de Empleo-PROGRAMA REQUAL.

Políticas activas de Empleo. Puntos de Atención al Emprendedor.

Labores de Orientación e Inserción Laboral, así como la Gestión de U.L.G.E (

Unidad Local de Gestión de Empleo: Altas y Bajas demandantes de empleo,

Renovación demandas de Gestión de Empleo, Altas y Bajas demandantes de Empleo,

Renovación demandas de Empleo).

Gestión de Convocatorias, Bolsas de Empleo y demás expedientes en materia de

RRHH.

Categoría, contrato y salario:

Categoría: Agente de empleo y desarrollo local (AEDL, Técnico de empleo del Ayuntamiento.

Funciones que realiza:

Servicio de Limpieza de Parques y Jardines.

Labores de Enterrador (Apertura y Cierre).



Servicios de albañilería.
Apertura y cierre del punto limpio.
Limpieza de Arroyos.

Categoría, contrato y salario:

Categoría: Operario de Servicios Múltiples del Ayuntamiento.

7°.

Funciones que realiza:

Operaria de Limpieza de Edificios Municipales en general: Guardería, Pabellón Municipal. Ludoteca, Iglesia, Cementerio y Centro Polivalente Multiusos entre otros).

Categoría, contrato y salario:

Categoría: Operario de limpieza del Ayuntamiento

8



Funciones que realiza:

Atención al Público.

Gestión de la Subvención del Servicio de Ayuda a Domicilio (Convenio,

Contratos de las Auxiliares, solicitud y justificación de las mismas etc).

Partes de Gestión Tributaria (Exención IVTM).

Gestiones con el Organismo Autónomo de Gestión Tributaria, relativo a

cambios de domiciliación de Tributos.

Cementerio: Tasas por derecho de enterramiento.

Categoría, contrato y salario:

Categoría: Auxiliar Administrativo del Ayuntamiento.

9°

Funciones que realiza:

Funciones de Servicio a Domicilio relacionadas con la Dependencia en general.

Vestido, calzado y alimentación.

Arreglo personal, ducha, aseo e higiene de las personas que lo necesitan.

Movilización y traslado dentro del hogar.

Fomento de hábitos de higiene y orden.

Actividades necesarias de la vida diaria.

Ayuda en la Administración de medicamentos.

Cuidados básicos, movilización y traslados dentro del hogar para personas incontinentes.



Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria.

Avisos necesarios al coordinador correspondiente de cualquier circunstancia o alteración sobre el estado.

Categoría, contrato y salario:

Categoría: Auxiliar ayuda a domicilio. Personal de limpieza en general del Ayuntamiento.

10°

Funciones que realiza:

Realización de notificaciones.

Labores publicitarias.

Tareas de Oficina.

Categoría, contrato y salario:

Categoría: Alguacil notificador del Ayuntamiento.

Funciones que realiza:

Funciones de Servicio a Domicilio relacionadas con la Dependencia en general.

Vestido, calzado y alimentación.

Arreglo personal, ducha, aseo e higiene de las personas que lo necesitan.

Movilización y traslado dentro del hogar.

Fomento de hábitos de higiene y orden.

Actividades necesarias de la vida diaria.

Ayuda en la Administración de medicamentos.

Cuidados básicos, movilización y traslados dentro del hogar para personas incontinentes.

Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria.

Avisos necesarios al coordinador correspondiente de cualquier circunstancia o alteración sobre el estado.

Categoría, contrato y salario:

Categoría: Auxiliar de ayuda a domicilio, personal de limpieza en general.

SEGUNDO.- Los demandantes han venido prestando sus servicios para el Excmo. Ayuntamiento de con carácter temporal, solicitando el carácter de fijo de su relación laboral o subsidiariamente el de indefinido no fijo (excepto que ya tiene la condición de su contrato como indefinido).

TERCERO.- Por propuesta de la alcaldía de fecha 27 de mayo de 2013 por la que se pretende reconocer y pagar una serie de obligaciones relativas a las retribuciones del mes de mayo de 2013, se considera por la Secretaria Interventora del Ayuntamiento que se ha omitido: 1.- el proceso selectivo cumpliendo todos y cada uno de los



trámites que de acuerdo con la legislación aplicable permita la contratación atendiendo a los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad de la mayor parte de trabajadores que aparecen incluidos en el listado como trabajadora (personal laboral). (Se incumple lo establecido en el artículo 23.2 de los PGE) 2.- Algunas de las personas incluidas en la presente propuesta pasan a ser o son considerados indefinidos consecuencia de la formalización o prestación de servicios de forma continuada, dando lugar a contratos temporales celebrados en fraude de ley (art. 15.3 E.T.). 3.- No se ha seguido procedimiento de licitación para la contratación de algunos servicios (servicio técnico municipal t servicio de limpieza . . .); 4.- Las retribuciones de algunos trabajadores (personal laboral) incumplen lo dispuesto en el art. 22.2 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2013 BOE 28 de diciembre de 2012. (doc 40 de la demanda)

CUARTO.-

1.- , ocupó su puesto a través de proceso selectivo , a través de concurso. D , a través de entrevista con la Alcaldía-Presidencia (doc. 41 consistente en contratos de trabajo)

2.- D a través de entrevista con trabajadora Social. , a través de sustituciones. a través de Concurso-Oposición. (doc. 42 consistente en contratos de trabajo).

3.-D a través de entrevista. D a través de la Oficina de Empleo. D a través de Bolsa de Empleo. D través de sustituciones, D a través e elección.

QUINTO.- Los actores vienen realizando sus funciones de forma permanente y estable no siendo labores provisionales y urgentes.

SEXTO.- Los actores/as, no ostentan ni han ostentado cargo sindical alguno, no constando su afiliación sindical.

FUNDAMENTOS

DE DERECHO

PRIMERO.- En cumplimiento de lo exigido en el apartado 2) del art. 97 del LJS debe hacerse constar que, los anteriores hechos, son el resultado de la documental aportada por la parte demandante con su demanda y en el acto de la vista.



SEGUNDO.- En la presente demanda se insta como pretensión principal la declaración de la condición de los actores como fijos (al haber superado un proceso selectivo, ya sea por concurso, entrevista, oposición o bolsa de empleo) del Ayuntamiento de (Toledo), instando subsidiariamente la declaración de indefinidos no fijos, ante la eventual existencia de fraude de ley en la contratación temporal para dicho Ayuntamiento, y como última petición subsidiaria la indemnización disuasoria del abuso de fraude en la temporalidad y por daños morales ante la falta de seguridad en el trabajo; si bien en el acto del juicio, por parte de la actora se manifiesta su desistimiento de dichas peticiones de indemnización.

Por la demandada se opone a la pretensión principal, por cuanto sólo D accedieron a su puesto por un sistema de selección pero con conocimiento de que el puesto era temporal y no fijo. No se opone a la consideración de considerar a los trabajadores como indefinidos no fijos, si bien no pueden allanarse a dicha petición por cuanto no está permitido por ley, teniendo que ser determinado a través de resolución judicial, y por último respecto de las indemnizaciones subsidiarias, no es necesario afrontar dicha petición debido al desistimiento efectuado por la actora respecto de las mismas en el acto del juicio.

TERCERO.- Se invoca por la parte actora, la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, y más en concreto, el Acuerdo Marco de la CES, UNICE y CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, que obliga a los estados miembros a establecer medidas para prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de relaciones laborales de duración determinada, trayendo al procedimiento distintas resoluciones con carácter ilustrativo, que hacemos nuestra y pasamos a reproducir con aplicación al caso concreto.

La Cuestión relativa a la forma en la que debe ser aplicada dicha normativa comunitaria y cómo deben ser resueltos los posibles conflictos que pudieran derivarse de la confrontación de la misma con el derecho interno de cada uno de los estados miembros encuentra cumplida respuesta en los principios de eficacia directa y supremacía del Derecho Comunitario, acuñados por la consolidada jurisprudencia del TJUE.

Fue en la Sentencia TJUE de 5 de febrero de 1963, dictada en el Asunto 26/62 Van Gen & Loos en la que por primera vez se hizo referencia al principio de eficacia directa de las normas de Derecho de la Unión, en el sentido de entender que las mismas, deben desplegar plenitud de efectos en todos los Estados Miembros desde la fecha de su enterada en vigor y durante toda su vigencia, pudiendo ser directamente invocadas ante las autoridades administrativas y judiciales de cada uno de los Estados Miembros, quienes deben salvaguardar los derechos y obligaciones derivados de éstas.

Por su parte, la Sentencia TJUE de 15 de junio de 1964, dictada en el Asunto 6/64 Costa-ENEL, vino a consagrar el principio de primacía del Derecho de la Unión -ratificado por ulteriores sentencias como la de 9 de marzo de 1978, Asunto C-106/77 Simmenthal-, afirmando que "los jueces nacionales encargados de aplicar, en el marco de su competencia, las disposiciones de Derecho Comunitario, están obligados a garantizar la plena eficacia de dichas normas, dejando, si procede, inaplicadas, por su propia iniciativa, cualesquiera disposiciones contrarias de la legislación nacional aunque sean posteriores, sin que estén obligados a solicitar o a esperar la derogación previa de éstas por vía legislativa o mediante otro procedimiento constitucional".

En acatamiento de esta doctrina, nuestro Tribunal Constitucional en su sentencia 145/2012 de 2 de julio, expresamente indica que: " (...) los Jueces y Tribunales ordinarios de los Estados Miembros, al enfrentarse con una norma nacional incompatible con el Derecho de la Unión, tiene la obligación de inaplicar la disposición nacional, ya sea anterior o posterior a la norma de Derecho de la Unión. (...) Esta obligación cuya existencia es inherente al principio de primacía recae sobre los Jueces y Tribunales de los Estados Miembros, con independencia del rango de la norma nacional, permitiendo así un control desconcentrado en sede judicial ordinaria, de la conformidad del Derecho Interno con el Derecho de la Unión Europea".

De lo anteriormente expuesto y de la jurisprudencia del TJUE dictada al respecto, podemos extraer las siguientes conclusiones:

-En primer lugar, que el efecto directo y la primacía del Derecho Comunitario implican, tanto la obligación del legislador de adoptar todas las disposiciones necesarias para que surta pleno efecto el Derecho Comunitario, como la del juez funcional de inaplicar aquellas normas internas que resulten incompatibles con el mismo, como señala la Sentencia TJUE de 22 de junio de 1989, Asunto C-11/91:

-En segundo lugar, que el principio de primacía del Derecho Comunitario sobre el Derecho Interno se impone incluso cuando la contradicción se verifica con normas constitucionales internas, prevaleciendo la disposición comunitaria sobre la disposición constitucional - así se indica en la Sentencia TJE de 23 de febrero de 2013 Asunto C-399/211-;

-En tercer lugar, que las Sentencias dictadas por el TJUE en respuesta a un reenvío prejudicial, tienen carácter vinculante al tener autoridad de cosa interpretada como instrumento procesal idóneo para alcanzar una aplicación uniforme de dicho ordenamiento e todos los Estados Miembros-Sentencia del TJUE de 27 de enero de 2016-;



-Finalmente que es competencia de las autoridades administrativas o judiciales nacionales la de aplicar directamente el Derecho de la Unión, no estando vinculadas por los pronunciamientos de órganos jurisdiccionales superiores - ni siquiera del Tribunal Supremo o Tribunal Constitucional-, cuando se trata de aplicar el mismo, ya que únicamente están vinculados por las Sentencias del TJUE de acuerdo con lo prevenido en el artículo 4 bis de la Ley Orgánica 6/1985 del Poder Judicial, como se indica en la Sentencia TJUE de 15 de enero de 2013 Asunto C-415/10.

Por lo tanto, podemos concluir que es procedente resolver la cuestión controvertida aplicando de manera inmediata el contenido de la Directiva 1999/70/CE sobre el trabajo temporal, dejando incluso, si procediere, inaplicada cualesquiera disposición nacional que se opusiera a la misma, siendo función de ellos juzgados y tribunales nacionales, la de garantizar la plena efectividad de la Directiva y la de alcanzar en este caso concreto, una solución conforme con el objetivo perseguido por la misma, en cumplimiento de la doctrina sentada al efecto por el TJUE (sentencia de 4 de julio de 2006, y más recientemente, en la sentencia de 19 de marzo de 2020, Asuntos C-103/2018 y C-429/2018).

CUARTO.- En cuanto al contenido y alcance de la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, y en particular, del Acuerdo Marco anexo a la misma, cuyo objetivo es, de un lado, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación, y de otro lado, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada (Clausula 1).

En efecto, la referida Directiva concibe el derecho a la estabilidad en el empleo como un componente primordial de la protección de los trabajadores, has el punto de que, como indica la Sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016 (Asunto C-16/15, apartados 27 y 47), " no puede admitirse que nombramientos de duración determinada puedan renovarse para desempeñar de modo permanente y estable funciones incluidas en la actividad normal del personal público fijo", añadiendo que "la renovación de los contratos o relaciones laborales de duración determinada par cubrir necesidades que de hecho, no tiene carácter provisional, sino permanente y estable, no está justificada en el sentido de la cláusula 5 apartado 1 letra a) del Acuerdo Marco, en la medida en que tal utilización de contratos o relaciones laborales de duración determinada se opone directamente a la premisa de la que se basa dicho Acuerdo Marco".

Nos encontramos por tanto ante una normativa comunitaria que viene a proclamar el principio de igualdad de trato y no discriminación en la prestación de servicios, cuya finalidad es la de establecer límites a la utilización sucesiva de contratos de duración determinada, ordenando, de un lado la adopción de



medidas preventivas al efecto, y de otro lado, la imposición de sanciones frente a tales abusos, -cuando se hayan producido-, siempre con el objetivo primordial de proteger al trabajador. Así, es la propia Sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016 (Asunto c-184/15 y C-1971/15), la que expresamente indica que "cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada, es indispensable poder aplicar alguna medida que presente garantía 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".

Cierto es que si bien el Derecho de la Unión establece la obligación de que los Estados Miembros adopten medidas preventivas de este tipo de abusos, olida enunciar sanciones específicas para el caso en el que se compruebe la existencia de los mismos. No obstante, ello, ha sido la reiterada jurisprudencia emanada del TJUE la que ha venido a solventar esta cuestión. Así pues, tal y como indica la Sentencia del TJUE del 19 de marzo de 2020, (Asuntos C-103/2018 y C-429/2018), -con cita de sentencias anteriores de dicho Alto Tribunal-, "corresponde en cada caso concreto a las autoridades nacionales adoptar medidas que no sólo deben ser proporcionadas, sino también lo bastante efectivas y disuasorias", añadiendo esta misma sentencia, que "cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada, es indispensable poder aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores, efectivas y equivalente, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso, y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión".

De lo expuesto se colige que, el hecho de que el Estado español no haya aprobado las medidas legislativas pertinentes para ajustar la normativa interna a la Directiva 1999/70/CE, no libera a la Administración empleadora (en este caso el Ayuntamiento de Menasalbas) - y por ende, a los tribunales-, de la obligación de garantizar la consecución de los objetivos de la Directiva, ni de la obligación de sancionar el abuso y de eliminar las consecuencia de la infracción de la normativa comunitaria, en caso de quedar el mismo acreditado.

QUINTO.- Fijado así el marco normativo y la competencia para resolver el mismo, debe ser analizada la concreta relación funcional que mantienen los actores con el Excmo. Ayuntamiento , a fin de determinar si la misma tiene o no carácter abusivo en los términos previstos en la directiva que se invoca.

Ha sido la reciente sentencia del TJYE de 19 de marzo de 2020 (Asuntos C-103/18 y C-429/2018), la que ha acabado con el argumento tradicionalmente invocado por las autoridades españolas, que negaban la existencia de abusos en nuestro país,

20005 (si bien con interrupción de algunos días), si bien de manera ininterrumpida, desde el 2 de enero de 2006 hasta la fecha (más de 14 años).

5.- L., viene desarrollando su actividad desde el 10 de diciembre de 2007 de manera ininterrumpida hasta la fecha (más de 13 años).

6.- D. viene realizando su actividad desde el 20 de marzo de 2013, a 20 de mayo de 2014 de forma ininterrumpida, así como desde el 15 de enero de 2015 hasta la fecha (más de 5 años).

7.- viene desarrollando su actividad desde el 17 de mayo de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2005 (si bien con interrupción de algunos días), y de manera ininterrumpida desde el 2 de enero de 2006 hasta la fecha (más de 14 años).

8.- viene desarrollando su actividad desde el 11 de julio de 2012 hasta el 7 de mayo de 2013, y desde el 27 de noviembre de 2013 hasta la fecha (más de 6 años).

9.- viene desarrollando su actividad desde el 2 de junio de 2009 hasta el 9 de enero de 2016 (con algunos meses de interrupción), si bien desde el 11 de enero de 2016 hasta la fecha lo hace de forma ininterrumpida (más de 4 años).

10.- I. viene desarrollando su actividad desde el 6 de junio de 1997 hasta diciembre de 2005 (con algunos días de interrupción) y desde el 2 de enero de 2006 hasta la fecha de forma ininterrumpida (más de 14 años).

11.- viene desarrollando su actividad desde el 1 de agosto de 2013 hasta febrero de 2015 (con algunos meses de interrupción), si bien de forma ininterrumpida desde el 1 de junio de 2015 hasta la fecha (más de 4 años).

Todos ellos, atendiendo a necesidades que de hecho, no son provisionales, excepcionales ni coyunturales, sino duraderas, estables, permanentes y estructurales, propias de un funcionario de carrera. Por la demandada no se corrobora justificación alguna de cuales pudieran ser las necesidades urgentes, transitorias o coyunturales que motivas la contratación de los mismos, ni se acompaña ninguna valoración o estudio sobre el carácter temporal de los servicios cubiertos por éstos.

-En segundo lugar, respecto al parámetro "de la inexistencia real de límites máximos de duración de los contratos temporales", unido al "incumplimiento por parte de la Administración empleadora de proveer las plazas servidas por personal temporal con personal fijo o de carrera, convocando los correspondientes procesos selectivos" deriva del incumplimiento por parte del Ayuntamiento de realizar dichos procesos para cubrir las plazas vacantes con personal de carrera, pues si bien los documentos 1, 2 y 3 de la demandada establecen las bases para la provisión de determinadas plazas, se puede comprobar que sólo son tres



plazas, una de encargado del polideportivo municipal, otra de agente de empleo y desarrollo local y otra de bibliotecario, no constando acreditación de haber realizado mayor Oferta Pública de Empleo.

De lo expuesto, se debe concluir con que efectivamente, en el presente supuesto se ha producido un evidente abuso de la contratación temporal, que no sólo infringe la normativa interna, sino que además es incompatible con la Directiva 1999/70/CE.

SEXTO.- La única oposición efectuada por el Ayuntamiento viene dada por el hecho de no haber accedido los trabajadores a su puesto de trabajo a través de concurso u oposición (desprendiéndose así del doc. 40 de la actora ya referido), a excepción de I que si lo hicieron, pero con conocimiento de que era una plaza para contratación temporal y no fija, si bien ello no obsta al incumplimiento o no constatación de la oferta de todas y cada una de las funciones y plazas ocupadas por los trabajadores demandantes, a través de oferta pública, comprobándose que las mismas fueron cubiertas (al menos de las pruebas aportadas en el presente procedimiento) con personal temporal o eventual.

No existe verdadera oposición respecto de la petición del reconocimiento del carácter de indefinidos no fijos (si bien D^a a tiene dicho carácter) y finalmente no existe argumentación respecto de las indemnizaciones al haberse desistido de dicha petición por la parte actora en el acto del juicio.

SÉPTIMO.- Como consecuencia de lo anterior, se ha de entender acreditada la existencia del abuso por parte del Ayuntamiento, si bien en cuanto a la determinación de la respuesta más efectiva, proporcionada y disuasoria que debe ser adoptada para garantizar la plena eficacia del Derecho de la Unión, acudimos a la invocada cláusula 5^a del Acuerdo Marco anexo a la Directiva Comunitaria 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, bajo la rúbrica "Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva que "establece una serie de medidas preventivas a doptar por los diferentes Estados Miembros, pero no establece sanciones específicas en el caso de que se compruebe la existencia de abusos, como ha señalado la Sentencia del TJYE de 19 de marzo de 2020 (Asunto C-103/18 y C-429/18), apartado 88, con cita a su vez de la Sentencia del TJE de 21 de noviembre de 2018 (Asunto De Diego Porras C-619/17): "(...) cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, es indispensable aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores, efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y de eliminar las consecuencias de la infracción de Derecho de la Unión", añadiendo esta misma sentencia en su apartado 89 que "corresponde a los juzgado remitentes (...) en su caso, sancionar el uso abusivo de sucesivos contratos o relaciones laborales de

duración determinada". Ofreciendo tres soluciones para dar cumplimiento a los fines perseguidos por la Directiva comunitaria:

1.-La primera medida podría ser la de ordenar la organización de procesos selectivos o de estabilización para cubrir de manera definitiva las plazas ocupadas por el personal público temporal, debiendo descartarse por cuanto, de acuerdo con la doctrina sentada por la sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020, en cuyos apartados 97 a 101, expresamente indica que esa medida no se ajusta a la Directiva 1999/70, ni para prevenir la utilización abusiva de las sucesivas relaciones de servicio de duración determinada,- pues su convocatoria dependería de la arbitrariedad del empleador causante del abuso-, ni para sancionar estos abusos y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión, ya que su aplicación ni tiene efecto negativo para el empleador (apartado 97), ni supone una compensación para las víctimas del abuso, en la medida en que el resultado de los mismos es incierto, al estar tales procesos selectivos abiertos a otros candidatos que no han sido víctimas del abuso, que pudieran participar en el mismo. Luego la circunstancia de que la plaza que ocupan los actores pueda ser ofertada como empleo público para su futura provisión, no reuniría las notas de proporcionada, efectiva y disuasoria, que exige la jurisprudencia.

2.- La segunda solución que aborda esta Sentencia, es la de la transformación de los empleados públicos que hayan sido nombrados de manera abusiva en el marco de relaciones de servicio de duración determinada, en indefinidos no fijos, por analogía con el Derecho Laboral.. Esta opción también es expresamente rechazada por la citada Sentencia del TJE, la cual, en su apartado 102 afirma que esta medida en modo alguno cumple con los fines perseguidos por la Directiva, dado que esta transformación se produce "sin perjuicio de que el empleador amortice la plaza o cese al empleado público con nombramiento de duración determinada de que se trate cuando la plaza se cubra por el reingreso del funcionario sustituido", con lo cual estaríamos sancionando el abuso de la temporalidad con más temporalidad y más abuso, incumpliendo así los objetivos y el efecto útil de la Directiva de aplicación. Añade además la citada sentencia que "la transformación de ellos empleados públicos con nombramientos de duración determinada en indefinidos no fijos no les permite disfrutar de las mismas condiciones de trabajo que el personal estatutario fijo" puesto que unos y otros quedan sometidos a diferentes causas de cese, no cumpliendo así con el fin perseguido por la Directiva, que no es otro que la estabilidad en el empleo.

En respaldo de este argumento, el Auto del TJUE de 11 de diciembre de 2014 (Asunto C-84/14) que expresamente indica que: "la conversión de la relación laboral de duración determinada en una relación laboral indefinida no fija, no es una sanción eficaz conforme al Acuerdo Marco para prevenir la utilización abusiva de los contratos de duración determinada".

3.- La tercera medida o solución sería la de conceder una indemnización a favor de los empleados públicos víctimas del



abuso. Si bien, como señala la sentencia, ésta si que podría ser una "medida legal equivalente", en los términos señalados por la Clausula 5 del Acuerdo Marco, lo cierto es que para que así fuera, deberían concurrir los siguientes requisitos, a saber: en prime lugar, que la indemnización esté específicamente prevista para sancionar los abusos incompatibles con la Directiva, y en segundo lugar, que la misma no sólo sea proporcionada, sino que además sea lo suficientemente efectiva y disuasoria.

Ninguno de estos requisitos concurre en el supuesto de Autos. En primer lugar, por cuanto que nuestro Ordenamiento Jurídico no prevé ni establece indemnización alguna a favor de los empleados públicos en caso de abuso en la temporalidad sucesiva, a excepción de las previstas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores para el caso de despidos de personal laboral privado. Respecto a la misma, ya se ha pronunciado el TJUE en su Sentencia de 21 de noviembre de 2018 (Asunto C-936/2018) y d 22 de enero de 2020 (Asunto Baldonado, apartados 61-63), en el sentido de indicar que la misma no constituye una media legal equivalente en los términos que exige la Directiva, dados que la misma no tiene por objeto sancionar el abuso en la temporalidad, sino compensar la ruptura imprevista y brusca del vínculo labora den un contrato indefinido.

Y en segundo lugar, por cuanto que, esta indemnización tampoco sería efectiva y disuasoria, puesto que como ha indicado la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal supremo de 13 de marzo de 2019: "(...) no sólo no constituye una sanción por el uso abusivo sino que ni siquiera posee, por sí sola, el efecto disuasivo frente a esa utilización abusiva de la contratación temporal". En análogos términos se ha pronunciado la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2018 al indicar que: "una consecuencia que consistiera sólo en el reconocimiento de un derecho al resarcimiento de los daños y perjuicios que pudiera haber causado el abuso, no sería lo bastante disuasorio como para garantizar esta plena eficacia, por razón del quantum reducido que en buena lógica cabría fijar para la eventual indemnización".

Es un hecho notorio que, en España, ni existe una indemnización específicamente prevista para sancionar los abusos incompatibles con la Directiva, ni tampoco existe ninguna norma que permita multar a las autoridades o administraciones empleadoras responsables de estos abusos, de mdo que establecer una indemnización que fuera los suficientemente eficaz y disuasoria y que además protegiera debidamente al empleado público, alcanzaría una cifra tan elevada que difícilmente podría ser satisfecha por la Administración, dado que la misma debería ser calculada en función de los años de servicio prestados, pérdida de oportunidades, reparación por los costes añadidos que deberían

abonar a su cese para que no minorase su pensión de jubilación, así como daños morales.

Por lo tanto, considera esta juzgadora, que la medida sancionadora más acorde y equilibrada, para dar cumplimiento a los fines de la Directiva comunitaria- con la debida protección de los empleados públicos víctimas del abuso-, es el de la transformación de la relación temporal abusiva en una **relación fija**. Avala esta conclusión la propia Resolución del Parlamento Europeo de 31 de mayo de 2018 (2018/2600 RSP), en la que se indica en su considerando 18 que "la transformación de la relación temporal sucesiva en el sector público en un contrato fijo debe considerarse la medida más idónea para prevenir y sancionar de manera efectiva el abuso de la contratación temporal".

Y se considera la más idónea por cuanto que, es esta manea, se garantiza definitivamente el derecho a la estabilidad en el empleo -como componente primordial de protección de los trabajadores- y se evita la precariedad de los funcionarios; se sanciona efectivamente a la Administración por su comportamiento abusivo, eliminando así tal situación; se disuade a la Administración de que siga abusando de la contratación temporal forzándola a que convoque procesos selectivos con la periodicidad necesaria para proveer las plazas vacantes, y se compensa adecuadamente a los funcionarios temporales a través de esta sanción proporcionada.

OCTAVO.- Llegados a este punto, la siguiente cuestión a valorar es si la solución jurídica escogida se ajusta o no a las previsiones contenidas en el ordenamiento jurídico interno, en particular a la normativa contenida en los artículos 62 siguientes del Estatuto Básico del empleado Público y artículo 20 de la Ley 55%2003 del Estatuto Marco, que prohíben obtener la condición de funcionario de carrera o estatutario fijo o laboral fijo sin haber superado un proceso selectivo.

En este sentido, se considera que no existe vulneración de dicha normativa, sobre la base de los siguientes argumentos:

-En primer lugar, por cuanto que los actores, han accedido a su condición de personal interino/laboral superando un proceso selectivo, bien a través de concurso, de oposición, de entrevista... Con pleno respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad accediendo a las bolsas de personal, indicando el Tribunal Constitucional en sus sentencias 281/1993 y 107/2003 que "la consideración de los servicios prestados no es ajena al concepto de mérito y capacidad, pues el tiempo efectivo de servicios puede reflejar la aptitud o la capacidad para desarrollar una función o empleo público y suponer además en ese desempeño, unos méritos que pueden ser reconocidos y valorados".

- En segundo lugar, por cuanto que la solución jurídica adoptada no va a implicar la transformación de la funcionaria

interina en funcionaria de carrera, sino que la fijeza se va a materializar en el reconocimiento del derecho de los actores a permanecer en el puesto de trabajo que actualmente desempeñan con los mismos derechos y con sujeción al mismo régimen de estabilidad e inamovilidad que rige para los funcionarios de carrera comparables, sin adquirir la condición de funcionario de carrera.

- En tercer lugar por cuanto que, si bien es cierto que la Sentencia TJUE de 19 de marzo de 2020 indicaba que "la transformación en personal fijo está excluida categóricamente en virtud del Derecho Español, ya que el acceso a la condición de personal estatutario fijo sólo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo, no podemos obviar que, de un lado, todos los actores proviene o bien de un concurso o de una entrevista personal o se les ha incluido en una bolsa de trabajo, y de otro lado, que de acuerdo con lo indicado en la Sentencia TJUE de 25 de octubre de 2018 (Asunto C-331/17, Apartado 60): "para que pueda ser considerada conforme con el Acuerdo Marco una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que prohíbe, el sector público, transformar en un contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada, el ordenamiento jurídico del Estado miembro de que se trate, debe contar, en dicho sector, con otra medida efectiva para evitar, y en su caso sancionar, la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada", en el presente supuesto, tal y como se ha acreditado, no existe tal medida alternativa que sea lo suficientemente eficaz y disuasoria.

En consecuencia y por lo expuesto, es por lo que procede estimar la petición principal ejercitada en la presente demanda.

NOVENO.- A tenor de lo prevenido en el artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, el recurso procedente contra esta Sentencia es el de SUPPLICACION, de lo que se advertirá a las partes.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente observancia.

F A L L O

ESTIMANDO la demanda origen de las presentes actuaciones formulada poren reclamación de cantidad, promovida por D.



al **AYUNTAMIENTO DE** [redacted] declaro el derecho de los demandantes a ser considerados trabajadores fijos de dicho Ayuntamiento de [redacted], con todas las consecuencias y derechos inherentes a tal condición, condenando al demandado a estar y pasar por esta declaración.

Contra esta sentencia cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha, recurso de suplicación que ha de ser anunciado en los cinco días siguientes a la notificación de la misma (arts. 192 y ss LJS). Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300 euros en la cuenta abierta en Banesto a nombre de este Juzgado acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso así como, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la cuenta de depósitos y consignaciones abierta en Banesto a nombre de este juzgado, la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándose a este Juzgado con el anuncio de recurso. En todo caso el recurrente deberá designar letrado para la tramitación del recurso al momento de anunciarlo.

Así por esta mi Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.