

**JDO. DE LO SOCIAL N. 1
CARTAGENA**

SENTENCIA: 00165/2022

PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000528 /2020

En Cartagena, a 27 de mayo de 2022.

SENTENCIA

Vistos en juicio oral y público por el Ilmo. Sr. D. [REDACTED], Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº1 de Cartagena, los presentes autos nº 528/2020 sobre reclamación de derecho y cantidad, seguidos a instancias de D^a [REDACTED], representada por el letrado D. [REDACTED], contra la AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL Y EMPLEO DEL AYUNTAMIENTO DE CARTAGENA, representada por la procuradora D^a [REDACTED] y asistida por el letrado D. [REDACTED], se procede, EN NOMBRE DE S. M. EL REY, a dictar la presente resolución.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. La parte actora presentó ante este Juzgado la demanda que encabeza las presentes actuaciones y, admitida a trámite, se señaló para la celebración del juicio el día 24 de mayo del presente año, el cual tuvo lugar con sujeción a lo establecido en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

SEGUNDO. En la tramitación de este procedimiento se han observado las formalidades legales pertinentes.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. La demandante viene prestando servicios para el organismo demandado desde el 23-03-2016 como coordinadora de programas mixtos de empleo-formación.

SEGUNDO. La actora ha prestado servicios en virtud de los contratos de duración determinada referidos en el hecho primero de la demanda, que se dan aquí por reproducidos.

TERCERO. La trabajadora tiene reconocida la condición de indefinida-no fija desde el 10-02-2021.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. En el presente proceso la demandante alega que ha venido prestando servicios para la Agencia de Desarrollo Local y Empleo del Ayuntamiento de Cartagena desde el año 2016 en virtud de sucesivos contratos temporales de carácter fraudulento, y denuncia que, con estas prácticas, la administración demandada incumple la normativa del Derecho Europeo y la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Se solicita, en base a ello, el reconocimiento de la condición de trabajadora fija de plantilla o, en todo caso, que se reconozca un derecho a permanecer en el puesto de trabajo en las mismas condiciones establecidas para los trabajadores fijos de plantilla, además de una indemnización de 18.000 € por los daños morales ocasionados por la utilización abusiva de la contratación temporal, y otras indemnizaciones por otros daños que se mencionan en el suplico de la demanda.

Frente a estas pretensiones, la parte demandada se opuso alegando que, en nuestro ordenamiento jurídico, y en virtud de la jurisprudencia del Tribunal Supremo, la existencia de fraude de ley en la contratación temporal de las administraciones públicas no puede dar lugar al reconocimiento de la fijeza, para lo que se exige haber superado un proceso selectivo regido por las exigencias constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, sino al acceso a la condición de indefinido-no fijo. Por tanto, dado que la actora ya tiene reconocida esta condición desde febrero de 2021, la demanda ha de ser rechazada en todas sus pretensiones.

SEGUNDO. Reconocida por la parte demandada la condición de la actora de trabajadora indefinida no fija, para resolver las cuestiones planteadas en la demanda acudiremos a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que ha tenido ocasión de pronunciarse en diversas ocasiones sobre las consecuencias del fraude en la contratación temporal de las administraciones públicas.

Así, en la sentencia de 19 de marzo de 2020 se resuelven las cuestiones prejudiciales planteadas por dos juzgados de lo contencioso administrativo de Madrid y se declara que, si bien el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el anexo a la Directiva 1999/70 asigna a los Estados miembros un objetivo general, consistente en la prevención de tales abusos, les deja, sin embargo, la elección de los medios para alcanzarlo. Concretamente, en su párrafo 106, afirma que *incumbe al órgano jurisdiccional nacional apreciar, con arreglo al conjunto de normas de su Derecho nacional aplicables, si la organización de procesos selectivos destinados a proveer definitivamente las plazas ocupadas con carácter provisional por empleados públicos nombrados en el marco de relaciones de servicio de duración determinada, la transformación de dichos empleados públicos en «indefinidos no fijos» y la concesión a estos empleados públicos de una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente constituyen medidas adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada o medidas legales equivalentes, a efectos de esa disposición.*



TERCERO. Pues bien, en el derecho español, la consecuencia de la utilización fraudulenta de los contratos temporales por las administraciones públicas se ha concretado, por consolidada jurisprudencia de la Sala 4ª del Tribunal Supremo, en el reconocimiento de la condición de trabajador indefinido no fijo, cuya naturaleza se explica en la sentencia de 28 de marzo de 2017 en los siguientes términos: *El origen de la figura del personal indefinido no fijo, se encuentra en un uso abusivo de la contratación temporal por parte de algún órgano administrativo. Cuando ese uso abusivo de la contratación temporal se lleva a cabo por empresas privadas el contrato se convierte en fijo, (art. 15, números 3 y 5, del ET), pero cuando lo hace la Administración, como el acceso a la función pública y a un empleo público en general debe hacerse con escrupuloso respeto de los principios de igualdad, mérito y capacidad (artículos 103 de la Constitución y 9-2, 11-2, 55, 70 y demás concordantes del Estatuto Básico del Empleado Público), no puede imponerse esa novación sancionadora de la relación jurídica, por cuanto se facilitaría, igualmente, un acceso fraudulento a un empleo público, al eludirse la aplicación de las normas que velan por el acceso a esos puestos funcionariales y laborales, mediante concursos públicos en los que se respeten los principios de igualdad, mérito y capacidad.*

Se alega, además, en el hecho octavo de la demanda, que la actora ha acreditado su mérito, capacidad e idoneidad para el desempeño de las funciones públicas que tiene encomendadas, no solo por el desempeño continuado durante años de tales funciones, sino porque accedió a los puestos de trabajo en los que ha prestado servicios superando procesos selectivos en los que se valoraron sus méritos en libre concurrencia con otros aspirantes. Sin embargo, en este punto, hay que señalar que también la Sala 4ª del Tribunal Supremo ha declarado, en diversas sentencias como la de 25 de noviembre de 2021 (rec.2337/2020), que *la superación de un proceso de selección para la contratación temporal por una Administración pública no supone que, si el contrato temporal es fraudulento, el trabajador adquiera la condición de fijo*, y que estos procesos de selección pueden ser adecuados para los fines que con ellos se persiguen, esto es, la suscripción de contratos temporales para obra y servicio determinados, pero en modo alguno son suficientes para el acceso a la fijeza.

CUARTO. En conclusión, dado que la única consecuencia que nuestro ordenamiento jurídico contempla para la utilización fraudulenta de los contratos temporales por las administraciones públicas es el reconocimiento de la condición de trabajador indefinido-no fijo, y la actora ya la tiene reconocida, procede la desestimación de la demanda.

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

FALLO

Que, desestimando la demanda interpuesta por Dª [REDACTED], absuelvo a la AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL Y EMPLEO DEL AYUNTAMIENTO DE CARTAGENA de las pretensiones deducidas en su contra.





Incorpórese la presente sentencia al libro correspondiente, expídase testimonio para su unión a los autos, y hágase saber a las partes que contra ella cabe recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, recurso que habrá de anunciarse ante este Juzgado en el plazo de cinco días a contar desde el siguiente al de la notificación de esta resolución.

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

