

**SENTENCIA 460/21**

En Madrid, a 3 de noviembre de 2021.

Vistos por mí, [REDACTED], Magistrada del Juzgado de lo Social número 42 de Madrid, los presentes autos seguidos en este juzgado bajo el número 751/2020, a instancias de [REDACTED] [REDACTED], defendidos por la Letrada [REDACTED] [REDACTED] contra la **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID**, defendida por la Letrada doña [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], sobre **RECLAMACIÓN DE DERECHOS** y **CANTIDAD**, dicto la presente Sentencia resultando los siguientes

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 21.07.2020 se presentó en el Decanato demanda suscrita por la parte actora, y posterior aclaración y ampliación en fechas 27.10.2020 y 22.09.2021, que por turno de reparto correspondió a este Juzgado, en la que se suplicaba se dictara sentencia por la que se declare a el derecho de los demandantes a ser nombrados trabajadores laborales fijos de plantilla de la Administración empleadora en el puesto de trabajo en el que actualmente están destinados y en el mismo cuerpo, especialidad, servicio, centro u órgano en que están destinados, y titulares en propiedad de la plaza que ocupan con todos los derechos inherentes a tal declaración. Subsidiariamente, que se reconozca a los demandante el derecho a permanecer en el puesto de trabajo que desempeñan actualmente reconociendo en su contratación laboral su derecho de permanencia o fijeza, aplicándoles 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 éstos. Además, interesaba, en todo caso, el abono de una indemnización de 18.000 €, que posteriormente en escrito de 22.09.2021 se fijó en 7.500 €, como compensación al abuso sufrido en la relación temporal sucesiva mantenida, para reparar el daño sufrido derivado de la situación que vienen padeciendo de abuso en la contratación temporal sucesiva y de discriminación por las condiciones de trabajo. Con carácter subsidiario, para el supuesto de que se considere que no procede la transformación de su relación temporal abusiva en fija, proceda a

reconocer la condición de empleado público laboral indefinido no fijo, con condena, también en este caso de una indemnización de 7.500 €.

**SEGUNDO.-** En fecha 30.03.2021 el actor [REDACTED] desistió de la demanda.

**TERCERO.-** Admitida la demanda y señalado día y hora para la celebración del acto del juicio, éste tuvo lugar el día 27.09.2021, compareciendo la parte demandante y la demandada. La parte actora se ratificó en su demanda y la demanda se opuso con base en los hechos y fundamentos que consideró de aplicación. Recibido el pleito a prueba se practicó la documental, tras la que cada parte elevó a definitivas sus alegaciones, quedando los autos conclusos y pendientes del dictado de la presente resolución.

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** [REDACTED] cuyas demás circunstancias personales constan en la demanda, ha venido prestando servicios para la demandada, en los siguientes periodos y en virtud de los siguientes contratos (folios 158-169):

- 1) Contrato temporal de duración determinada celebrado al amparo del Real Decreto 2720/1998 de 15.04.1999 a 30.06.1999 (prorrogado hasta el 14.04.2002), como Ayudante de cocina, en el Servicio CMU Juan Luis Vives perteneciente a la UAM, ocupando la plaza 4013D11.
- 2) Contrato de interinidad, a tiempo completo, para sustituir a una trabajadora en IT, de fecha 25.02.2004 a 03.05.2004, como C3 Técnico Especialista, en el Servicio CMU Juan Luis Vives perteneciente a la UAM ocupando la plaza 4013C32.
- 3) Contrato de interinidad, a tiempo parcial, para sustituir a una trabajadora con reducción de jornada, de fecha 04.05.2004 a 19.01.2005, como C3 Técnico Especialista, en el Servicio CMU [REDACTED] perteneciente a la UAM, ocupando la plaza 4013C31.
- 4) Contrato de interinidad, a tiempo completo, para sustituir a una trabajadora en IT, de fecha 28.02.2005 a 04.08.2005, como C3 Técnico Especialista, en el Servicio CMU [REDACTED] perteneciente a la UAM ocupando la plaza 4013C32.
- 5) Contrato de interinidad, a tiempo completo, para sustituir a una trabajadora que pasó a realizar funciones de superior categoría de fecha 17.10.2005 a 19.12.2005, como C3 Técnico Especialista, en el Servicio CMU [REDACTED] [REDACTED] a la UAM, ocupando la plaza 4013C34.

- 6) Contrato de interinidad, a tiempo parcial, para sustituir a una trabajadora con reducción de jornada por cuidado de familiar, de fecha 23.01.2006 a 15.05.2011, como C3 Técnico Especialista, en el Servicio CMU [REDACTED] perteneciente a la UAM ocupando la plaza 4013C31.
- 7) Adscripción temporal en fecha 16.05.2011 al puesto de trabajo 3601C37, de la Oficina de Información de la Facultad de Formación del Profesorado y Educación. En la cláusula 3ª de la Resolución de 16.05.2011 se hacía constar que en el caso de que personal laboral fijo gane por concurso de traslado el puesto de trabajo, la actora pasaría a desempeñar la vacante dejada por ese personal laboral, y si se cubriese por concurso oposición libre, dejaría de prestar servicios en la Universidad. Contrato vigente en la actualidad (folio 183).

**SEGUNDO.-** La plaza 3601C37 estuvo ocupada por un empleado laboral fijo desde el 01.01.2003 hasta el 06.05.2011, fecha en la que se jubiló y desde esa fecha hasta el 15.02.2019, momento en que fue convocada a concurso oposición, la plaza ha estado vacante sin que se haya incluido en ninguna oferta de empleo público.

**TERCERO.-** En fecha 12.05.2008 la Gerencia de la Universidad Autónoma de Madrid convocó proceso selectivo para la elaboración de una bolsa de trabajo para la contratación temporal de técnicos especialistas, grupo profesional C, nivel salarial C1, especialidad de Audiovisuales y Multimedia, y por Resolución de 21.07.2008 se aprobó la bolsa en cuyo nº 1 figuraba el demandante [REDACTED] (folios 190-193).

**CUARTO.-** [REDACTED] cuyas demás circunstancias personales constan en la demanda, ha prestado servicios para la demandada, en los siguientes periodos y en virtud de los siguientes contratos (folios 194 y ss):

- 1) Contrato de interinidad a tiempo completo para sustituir al trabajador [REDACTED] con dispensa sindical como Técnico Especialista de Audiovisuales y Multimedia en la Unidad de Recursos Audiovisuales y Multimedia (URAM) perteneciente a la UAM de fecha 22.07.2008 y duración hasta el 30.09.2009.
- 2) Contrato de interinidad de 01.10.2009 hasta el 18.04.2010 para sustituir a ese mismo trabajador en el mismo puesto.
- 3) Contrato por obra o servicio determinado, a tiempo completo, de fecha 19.04.2010 a 22.12.2011, para prestar servicios como técnico especialista informático C1. Como objeto del contrato se hacía constar "asesoramiento técnico al profesorado y alumnos en el uso de tecnologías y contenidos audiovisuales y multimedia en TIC en tanto se estructura el área de

audiovisuales, teniendo dicha obra autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.

- 4) Contrato de interinidad por vacante, de fecha 01.01.2012, para cubrir el puesto 700C313 durante el proceso de proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. Dicha plaza se cubrió en fecha 16.09.2013 y el actor cesó el día 15.09.2013.
- 5) Contrato de interinidad para sustituir a trabajador [REDACTED] con reserva de puesto de trabajo, de fecha 16.09.2013 a 06.03.2014.
- 6) Contrato de interinidad por vacante, de fecha 07.03.2014, para cubrir el puesto 3601C12 durante el proceso de proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

**QUINTO.-** La plaza 3601C12 estuvo ocupada por un empleado laboral fijo desde el 01.04.2008 hasta el 06.03.2009, fecha en la que se jubiló y desde esa fecha hasta el 03.03.2021 en que ha sido convocada a concurso oposición, la plaza ha estado vacante sin que se haya incluido en ninguna oferta de empleo público.

**SEXTO.-** El trabajador presentó reclamación administrativa previa que fue desestimada por Resolución de 23.10.2020.

**SÉPTIMO.-** El número total de empleados de la UAM a fecha 31.12.2018 era de 1.119, de los cuales 3 eran personal eventual, 614 funcionarios (de los cuales 230 eran interinos) y 502 personal laboral (de éstos, 302 eran fijos, 43 laborales jubilados parciales, 149 laboral temporal o indefinidos no fijos).

**OCTAVO.-** El número total de empleados de la UAM a fecha 31.12.2019 era de 1.122, de los cuales 3 eran personal eventual, 625 funcionarios (de los cuales 249 eran interinos) y 494 personal laboral (de éstos, 298 eran fijos, 31 laborales jubilados parciales, 156 laboral temporal o indefinidos no fijos).

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Prueba. En cumplimiento de lo exigido en el apartado 2) del artículo 97 de la LRJS, debe hacerse constar que los anteriores hechos probados son el resultado de la documental aportada por las partes.

**SEGUNDO.-** Abuso de la temporalidad en la sucesión de contratos que han vinculado a las partes. La parte actora solicita que se reconozca en sentencia el carácter fijo, o subsidiariamente indefinido no fijo, de la relación laboral existente entre las partes, al considerar que se ha producido una situación de abuso y fraude

en la contratación temporal sucesiva, con la consiguiente precariedad en el empleo, lo que infringe la Directiva 1999/70/CE que invoca, e interesa, en cualquiera de los dos casos la condena de la demandada al abono de una indemnización adicional de 7.500 €.

Son dos las personas demandantes y dos, por tanto, las circunstancias laborales que deben ser analizadas para alcanzar la conclusión de que la demandada ha hecho un uso abusivo de la contratación temporal.

Comenzando por la concatenación de contratos de la trabajadora d [REDACTED], no existen datos suficientes para considerar que los contratos identificados con los nº 2 a 6 hayan sido celebrados en fraude de ley, pues todos ellos obedecen a la causa de interinidad por sustitución de una trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo como consecuencia de una sucesión de causas diversas (IT, reducción de jornada, IT, funciones de superior categoría y nueva reducción de jornada) respecto de los que no se ha alegado en la demanda que la causa no sea cierta (sin que, por tanto, se haya practicado por la demandada prueba sobre su autenticidad). Por otra parte, el primero de los contratos es de fecha 15.04.1999, de duración determinada, se prorroga hasta el mes de abril de 2002, pero no se produce la segunda contratación hasta el 25.02.2004, habiendo transcurrido un periodo de casi dos años que impediría mantener la unidad del vínculo, en el hipotético supuesto de que se hubiera alegado y constase acreditado el carácter fraudulento de aquél.

Hemos de centrarnos, por tanto, en el último de los nombramientos de la trabajadora –que será el que determine en su caso la fecha de la fijeza- y que se produce el día 16.05.2011, fecha en la que pese a estar prestando servicios a tiempo parcial, como C3 Técnico Especialista, en el Servicio CMU Juan Luis Vives perteneciente a la UAM ocupando la plaza 4013C31 en sustitución de una trabajadora con reducción de jornada, la demandante es adscrita temporalmente al puesto de trabajo 3601C37, de la Oficina de Información de la Facultad de Formación del Profesorado y Educación.

En la cláusula 3ª de la Resolución de 16.05.2011 se hacía constar que en el caso de que personal laboral fijo ganara por concurso de traslado el puesto de trabajo, la actora pasaría a desempeñar la vacante dejada por ese personal laboral, y si se cubriese por concurso oposición libre, dejaría de prestar servicios en la Universidad.

Dicho contrato es el que está vigente en la actualidad. Dicha plaza (3601C37) había estado ocupada por un empleado laboral fijo desde el 01.01.2003 hasta el 06.05.2011, fecha en la que se jubiló, habiendo permanecido desde ese momento y hasta el 15.02.2019 vacante sin que se haya incluido en ninguna oferta de empleo público. En febrero de 2019 fue sacada a concurso oposición.

El recorrido contractual del trabajador [REDACTED] es similar. Los contratos identificados con los nº 1, 2, 3 y 5 fueron celebrados atendiendo obedeciendo a una causa de interinidad por sustitución de un trabajador con derecho a reserva de

puesto de trabajo, sin que se haya en la demanda que la causa no sea cierta. Tampoco se ha alegado el carácter fraudulento del identificado con el nº 4, más allá de la causa general alegada de que bajo el ropaje formal de una supuesta temporalidad se ha venido utilizando esta sucesión de contratos para cubrir necesidades ordinarias de personal de carácter permanente y estructural.

Es por ello que debemos situarnos en el contrato de interinidad por vacante de fecha 07.03.2014, para cubrir el puesto 3601C12, durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. La plaza 3601C12 estuvo ocupada por un empleado laboral fijo desde el 01.04.2008 hasta el 06.03.2009, fecha en la que se jubiló y desde esa fecha hasta el 03.03.2021 en que ha sido convocada a concurso oposición, la plaza ha estado vacante sin que se haya incluido en ninguna oferta de empleo público.

Tanto en este caso, como en el referido de ██████████ nos encontramos ante supuestos en los que se ha producido abuso en la utilización del contrato de interinidad, abuso que se producirá cuando se haga imprevisible una terminación que era fácilmente previsible y cuando la contratación haya tenido o tenga una duración inusualmente larga, atendiendo para la valoración del carácter inusual de la duración no a la frecuencia con la que se da en la administración pública este tipo de contratación, sino al acotamiento temporal que deben tener los contratos de duración determinada que, conforme a su naturaleza, ha de ser previsible.

Y esta es la interpretación a la que avoca la última sentencia de la Sala Séptima del TJUE de fecha 3 de junio de 2021 (cuestión prejudicial C-726/19) dictada en esta materia, de la que conviene transcribir el fundamento 61

**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.**

Y esta es también la interpretación acogida por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo a partir del pleno no jurisdiccional celebrado tras la publicación de la referida sentencia del TJUE. Así, en el punto 3 del fundamento jurídico quinto, la Sentencia del Tribunal Supremo (Social Pleno), de fecha 28-06-2021, nº 649/2021, rec. 3263/2019:

(...) 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 (EDL 1999/66412); 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.

Dicho plazo es el que mejor se adecúa al cumplimiento de los fines pretendidos por el mencionado Acuerdo Marco sobre contratación determinada y con el carácter de excepcionalidad que la contratación temporal tiene en nuestro ordenamiento jurídico. En efecto, ese plazo de tres años es o ha sido utilizado por el legislador en bastantes ocasiones y, objetivamente, puede satisfacer las exigencias que derivan del apartado 5 del reiterado Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada. Así, ese es el límite general que tienen los contratos para obra o servicio determinado [ artículo 15.1 a) ET; constituye, también, el límite máximo de los contratos temporales de fomento al empleo para personas con discapacidad (Ley 44/2006, de 29 de diciembre) y ha sido usado por el legislador en otras ocasiones para establecer los límites temporales de la contratación coyuntural. Por otro lado, tres años es el plazo máximo en el que deben ejecutarse las ofertas de empleo público según el artículo 70 EBEP. La indicación de tal plazo de tres años no significa, en modo alguno, que, en atención a diversas causas, no pueda apreciarse con anterioridad a la finalización del mismo la irregularidad o el carácter fraudulento del contrato de interinidad. Tampoco que, de manera excepcional, por causas extraordinarias cuya prueba corresponderá a la entidad pública demandada, pueda llegar a considerarse que esté justificada una duración mayor.

En el presente caso, respecto de la trabajadora demandante, ni si quiera se formalizó adecuadamente los contratos de interinidad por vacante, sino que con origen en un contrato de interinidad por sustitución, se adscribió a la trabajadora a otra plaza vacante. En ambos casos la Universidad no ha procedido a convocar dichas vacantes hasta los años 2019 y 2021, plazas que se hallaban vacantes desde 2011 y 2009, y en que se cubrieron temporalmente por los demandantes en 2011 y 2014, plazo que en el mejor de los casos y atendiendo sólo a esta última contratación excede el doble del previsto para la convocatoria, sin que la demandada haya alegado ni acreditado causas justificadas que hayan impedido dicha cobertura.

**TERCERO.-** Calificación de la relación laboral como fija o como indefinida no fija.

Partiendo de la naturaleza no temporal del vínculo existente entre las partes ha de valorarse si la infracción de las normas de contratación temporal por la empleadora pública conlleva como consecuencia la declaración como fija o indefinida no fija de la relación laboral existente entre las partes.

Esta última calificación de la relación laboral como indefinida no fija, de creación jurisprudencial, ha sido la mantenida hasta el momento por la doctrina mayoritaria como solución para armonizar las consecuencias laborales de la contratación temporal irregular por parte de las Administraciones Públicas con los principios públicos de acceso a la función pública por el sistema de igualdad, méritos y capacidad.

No obstante, esta calificación lo que provoca efectivamente es la perpetuación de la temporalidad, ya que la cobertura definitiva de la plaza por el sistema de oferta pública determinará la extinción de esa relación indefinida, y así ha sido confirmado en numerosos pronunciamientos, en los que al producirse la extinción de la relación laboral se ha venido reconociendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio.

Pero tanto la figura de indefinido no fijo como las consecuencias de la cobertura de la plaza que con esa modalidad han venido ocupando no están previstas legalmente, sino que se ha ido configurando doctrinal y jurisprudencialmente.

La cuestión pasa por determinar si dicha solución da respuesta a la protección exigida por la Directiva 1999/70. Esto es, si permite disuadir del uso fraudulento de la contratación temporal y dar una adecuada solución a las consecuencias que el abuso de la temporalidad ha provocado en la persona trabajadora y en su trayectoria profesional. Y la respuesta a dicha cuestión no es afirmativa.

En este sentido es preciso traer a colación la fundamentación jurídica contenida en la reciente Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid nº 145/2021 de 17.02.2021, sec. 2º, rec. 845/20, que ha confirmado la declaración de indefinición ordinaria de una relación de trabajo de un empleado de una sociedad pública estatal, aplicando de forma directa la protección de la Directiva 1999/70.

Argumentación que se comparte en su integridad y que señala que la declaración de fijeza no contraviene el artículo 103 de la Constitución Española por dos razones: en primer lugar, por la primacía del Derecho de la Unión frente al derecho interno; y en segundo término, porque el propio Tribunal Constitucional ha señalado que los principios de igualdad, mérito y capacidad se reservan para las plazas de funcionarios y no para las que se cubren mediante contrataciones laborales.

Por su claridad expositiva y argumentativa merece la pena reproducir la literalidad de su fundamento jurídico tercero:

El tercer motivo de recurso se ampara en la letra c del artículo 193 de la Ley de la Jurisdicción Social y denuncia la vulneración de la disposición adicional décimoquinta del Estatuto de los Trabajadores, disposición adicional primera del Estatuto Básico del Empleado Público y la disposición adicional 15 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017 y de diversa jurisprudencia. Sostiene la recurrente que subsidiariamente y para el caso de desestimación de los dos primeros motivos debe reconocerse a la trabajadora la condición de indefinida no fija y no la condición de fija.

Pues bien, aunque la disposición adicional 15 del Estatuto de los Trabajadores no es aplicable en su literalidad a la sociedad mercantil recurrente, porque la misma se refiere a las Administraciones Públicas y no al conjunto del sector público, la jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo ha cambiado su criterio anterior y ha considerado que la figura de los indefinidos no fijos es aplicable en el ámbito



del sector público en su conjunto, incluidas las sociedades mercantiles de capital público (sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 18 de junio de 2020, RCUD 2811/2018) y las fundaciones públicas (sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 26 de enero de 2021, RCUD 71/2020)). Ahora bien, en este caso no puede prosperar el recurso por lo siguiente:

La modalidad de contratos indefinidos no fijos de creación jurisprudencial y que hoy encuentra ecos en la legislación de empleo público no es una modalidad de contratos fijos, sino temporales (auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014 en el asunto C-86/14, León Medialdea c. Ayuntamiento de Huétor Vega, y sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 2 de abril de 2018, RCUD 27/2017) (EDJ 2018/64976). Por tanto el reconocimiento de tal condición no implica el reconocimiento del carácter indefinido del contrato en el sentido de la cláusula tercera del acuerdo anexo a la Directiva 1999/70/CE (EDL 1999/66412) y no repara por ello la vulneración de la cláusula quinta.

La exclusión, en el caso de las Administraciones Públicas, de la transformación de los contratos en fijos cuando se hayan excedido los límites al encadenamiento solamente es posible, con arreglo al Derecho de la Unión, cuando se hayan legislado medidas alternativas suficientemente disuasorias con arreglo a los principios de equivalencia y efectividad (sentencias de 7 de septiembre de 2006, en los asuntos C-53/04 y C-180/04, Marrosu y Sardino y Vassallo, de 4 de julio de 2006 en el asunto C-212/04, Konstantinos Adeneler, de 14 de septiembre de 2016 en los asuntos C-184/15 y C-197/15, Martínez Andrés).

La valoración concreta de si las medidas nacionales son suficientemente disuasorias y cumplen con los principios de equivalencia y efectividad corresponde al órgano judicial nacional (sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de marzo de 2020 en los asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18, Sánchez Ruiz y Fernández Álvarez c. SERMAS).

Como decimos, para valorar las medidas alternativas introducidas con arreglo a dichos principios es preciso que satisfagan los principios de equivalencia y efectividad, lo que requiere dos aspectos: que se compense suficientemente al trabajador (equivalencia) y que haya medidas adicionales que disuadan a la Administración de llevar a cabo abusos en la contratación temporal, como puede ser la exigencia de responsabilidad patrimonial a los responsables de la Administración por el pago de las indemnizaciones debidas a los trabajadores que se exija efectivamente en la práctica (efectividad).

A su vez, para que haya una compensación suficiente al trabajador es necesario que no solamente tenga derecho a una indemnización tasada, sino también a una reparación íntegra del daño por la pérdida de oportunidades de empleo en el sector privado o de acceso al empleo público (sentencia de 7 de marzo de 2018 en el asunto C-494/16, Santoro). En ese sentido las medidas existentes en Derecho español no cumplen con el criterio de equivalencia, porque solamente se prevé, por vía jurisprudencial, una indemnización tasada de 20 días por año de servicio al extinguirse el contrato del trabajador indefinido no fijo. Debemos recordar además

que la incorporación de la Directiva por parte del Estado debe hacerse por norma y no solamente por vía interpretativa jurisprudencial, por razones de seguridad jurídica. Pero incluso si esa indemnización estuviera recogida en la norma no sería suficiente para entender satisfecho el principio de equivalencia en los términos exigidos por el TJUE, dado que faltaría la reparación íntegra del daño por la pérdida de oportunidades de empleo en el sector privado o de acceso al empleo público.

En cuanto al principio de efectividad en relación con las medidas disuasorias solamente existe una declaración genérica e inconcreta de responsabilidad en la disposición adicional 43ª de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 que no consta que haya tenido eficacia práctica alguna. Por otra parte la realidad social de notorio conocimiento desmiente que exista ninguna medida disuasoria del abuso de la temporalidad en el sector público, bastando con recordar que, por ejemplo, la encuesta de población activa del último trimestre de 2019 (las posteriores reflejan ya la situación extraordinaria derivada de la epidemia de COVID-19), nos dice que en el sector público el número de asalariados era de 3.253.300, de los cuales eran fijos 2.348.100 (de ellos 23.300 fijos discontinuos) y temporales 905.300 (un 27,83% del total, porcentaje superior al del sector privado que era de un 25,69%). Pero lo más característico de esa temporalidad del sector público es su larga duración, esto es, de manera que del total de contratos temporales cuya duración era conocida el 66,39% era de más de seis meses, lo que revela precisamente la nula efectividad de las medidas que pueda haber para evitar el encadenamiento de contratos temporales, las cuales esta Sala no es capaz de precisar.

Por tanto a esta Sala le parece claro que el Derecho español no cumple con las exigencias de la jurisprudencia del TJUE para excluir la conversión del contrato en indefinido cuando se haya producido la vulneración de la cláusula quinta de la Directiva 1999/70/CE.

El problema entonces es si dicha solución derivada de la aplicación del Derecho de la Unión choca contra la Constitución Española y los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público. Lo primero que hemos de decir es que la jurisprudencia del TJUE (sentencia de 11 de febrero de 2021 en el asunto C-760/18, M.V y otros c. Organismos Topikis Aftodioikisis (OTA) "Dimos Agiou Nikolaou",) ha establecido la primacía del Derecho de la Unión incluso frente a una reforma constitucional que impide su aplicación, por lo que, de no buscar una interpretación conforme de la Constitución Española, ello nos conduce a un conflicto institucional evidente que debería ser evitado.

Pero en el caso español no parece que exista problema alguno para encontrar una interpretación conforme en el caso del personal laboral, porque la doctrina del Tribunal Constitucional ha interpretado que los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución no incluyen bajo su ámbito de protección la mera contratación laboral, sino solamente el acceso a las plazas de funcionarios públicos (la sentencia del Tribunal Constitucional 132/2005, de 23 de mayo, resume la doctrina). Desde el punto de vista del principio de igualdad e interdicción de la arbitrariedad que en virtud de los artículos 9.3 y 14 de la Constitución que en todo caso debe ser

aplicados por la Administración en cualquier ámbito, no constando que la selección de la trabajadora se realizase en base a criterios diferenciadores no justificados, máxime cuando se trata de una trabajadora que accede a sus contrataciones a través de las bolsas de empleo regladas de la empresa pública. El problema entonces es si el criterio selectivo para el ingreso en las bolsas de empleo aplica los principios de mérito y capacidad, pero ello no es constitucionalmente relevante desde el momento en que los mismos, como hemos visto, no son exigibles constitucionalmente para la contratación laboral, como tampoco es aplicable el principio de publicidad, puesto que todos estos principios no se encuentran dentro del artículo 23.2 de la Constitución (que en todo caso según la jurisprudencia constitucional no es aplicable al personal laboral), sino dentro del 103.3, que claramente hace referencia exclusivamente a los funcionarios públicos y al "acceso a la función pública", no a la contratación laboral con arreglo a Derecho privado.

En definitiva, es cierto que la Directiva no impone la transformación de la relación temporal abusiva en una relación fija excepto en aquéllos casos en los que la legislación interna no haya previsto una sanción para garantizar el cumplimiento de los objetivos de dicha Directiva, que son dar fin a la precarización de los trabajadores públicos. Dado que en el Ordenamiento español no existe ninguna medida sancionadora que garantice el cumplimiento de los objetivos de la Directiva 1999/70/CE en el sector público, no cabe sino transformar la relación temporal abusiva en un relación fija idéntica o equivalente a la de los trabajadores fijos comparables, sujetando a los empleados públicos temporales/interinos que han sufrido el abuso en las mismas causas, requisitos y procedimientos para el cese en sus puestos de trabajo que la Ley establece para los empleados fijos comparables, pues en otro caso el abuso quedaría sin sanción, vulnerándose así el objetivo y el efecto útil de la referida cláusula 5 del Acuerdo marco mencionado, y así se confirma con la última sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de junio de 2021, anteriormente citada.

**CUARTO.-** Daños y perjuicios. En relación a la reclamación de cantidad por daños derivados del abuso de la contratación temporal abusiva, habiendo sido declarada la fijeza de la relación laboral que vinculaba a las partes, como consecuencia del uso abusivo de tal contratación temporal, y con aquélla el reconocimiento de todos los derechos correspondientes a personal fijo, no procede acordar ninguna indemnización adicional al considerar que la declaración de fijeza indemniza suficientemente los daños y perjuicios que la contratación temporal fraudulenta haya podido ocasionar a los demandantes.

**QUINTO.-** Recursos. A tenor de lo prevenido en el artículo 191 LRJS el recurso procedente contra esta Sentencia es el de Suplicación, de lo que se advertirá a las partes.

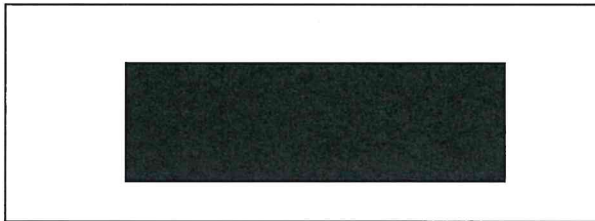
## FALLO

Que **ESTIMANDO** la demanda interpuesta por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] frente a la **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID**, sobre **RECLAMACIÓN DE DERECHOS**, debo **DECLARAR Y DECLARO** que la relación laboral que vincula a la demandante [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] con la **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID** es de carácter fijo en el puesto de trabajo 3601C37, con una antigüedad de 16.05.2011, y que la relación laboral que vincula al demandante [REDACTED] con la **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID** es de carácter fijo en el puesto de trabajo 3601C12, con una antigüedad de 07.03.2014, **CONDENANDO** a la demandada a estar y pasar por esta declaración con todas las consecuencias legales dimanantes de la ella.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, anunciándolo ante este Juzgado por comparecencia o por escrito en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a la notificación del presente fallo, de conformidad con lo dispuesto por los arts. 194 y ss de la LRJS; siendo indispensable que al tiempo de anunciarlo acredite la parte que no ostente el carácter de trabajador y no goce del beneficio de justicia gratuita, haber consignado el importe íntegro de la condena en la cuenta del Juzgado o presentar aval solidario de Entidad Financiera por el mismo importe. Y ello previo cumplimiento de las demás disposiciones legales vigentes.

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

Este documento es una copia auténtica del documento Sentencia estimatoria. firmado electrónicamente por MARIA BELEN TOMAS HERRUZO



## Autos 1318/2020

Madrid, 3 de noviembre de 2021.

### SENTENCIA Núm. 423/2021

Vistos en juicio oral y público por la Ilma. Sra. [REDACTED], Magistrada del Juzgado de lo Social número QUINCE de Madrid, los presentes autos con el número anteriormente reseñado en PROCEDIMIENTO ORDINARIO (Relación Laboral Indefinida/Fijeza) seguidos a instancia de [REDACTED] frente a ORGANISMO AUTÓNOMO INFORMÁTICO AYUNTAMIENTO DE MADRID representada por la letrada [REDACTED] se procede por la autoridad conferida en la Constitución, que dimana del pueblo español, a dictar la presente resolución.

### ANTECEDENTES

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

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

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

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

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

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



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

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

*58 No obstante, el Tribunal de Justicia ha declarado en repetidas ocasiones que la renovación de contratos o relaciones laborales de duración determinada para atender a necesidades que en realidad no tienen carácter temporal, sino, al contrario, permanente y duradero, no está justificada a efectos de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco. En efecto, esa utilización de los contratos o de las relaciones laborales de duración determinada se opone directamente a la premisa en la que se basa el Acuerdo Marco, a saber, que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma más común de relación laboral, aunque los contratos de duración determinada sean característicos del empleo en algunos sectores o para determinadas ocupaciones y actividades (sentencia de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 100 y jurisprudencia citada).*

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

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

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



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

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

*63 Por consiguiente, aunque dicha normativa nacional parece limitar formalmente la utilización de los contratos de interinidad celebrados a la espera de la convocatoria de procesos selectivos para cubrir definitivamente la plaza de que se trate a un solo período que finaliza en el momento de la conclusión de dichos procesos, no permite garantizar que la aplicación concreta de esta razón objetiva se ajuste a las exigencias establecidas en la cláusula 5, letra a), del Acuerdo Marco, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente.*

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

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

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

*67 Pues bien, una normativa nacional que prevé la organización de procesos selectivos que tienen por objeto cubrir de manera definitiva las plazas ocupadas provisionalmente por empleados públicos con una relación de servicio de duración determinada, así como los plazos concretos a tal fin, pero que no garantiza que esos*

*procesos se organicen efectivamente, no resulta adecuada para prevenir la utilización abusiva, por parte del empleador de que se trate, de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 97).*

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

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

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

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

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

*Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, tal como ha sido interpretada por la jurisprudencia nacional, que, por un lado, permite, a la espera de la finalización de los procesos selectivos iniciados para cubrir definitivamente las plazas vacantes de trabajadores en el sector público, la renovación de contratos de duración determinada, sin indicar un plazo preciso de finalización de dichos procesos, y, por otro lado, prohíbe tanto la asimilación de esos trabajadores a «trabajadores indefinidos no fijos» como la concesión de una indemnización a esos mismos trabajadores. En efecto, esta normativa nacional, sin perjuicio de las comprobaciones que corresponde efectuar al órgano jurisdiccional remitente, no parece incluir ninguna medida destinada a prevenir y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada. 2) La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que consideraciones puramente económicas, relacionadas con la crisis económica de 2008, no pueden justificar la inexistencia, en el Derecho nacional, de medidas destinadas a prevenir y sancionar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada.”*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **FALLO**

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

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

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

#### ANUNCIO DEL RECURSO artículo 194 LRJS

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

#### DEPÓSITO Art. 229 LRJS

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

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

#### DATOS ENTIDAD BANCARIA DONDE REALIZAR DEPÓSITO

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

#### CONSIGNACIÓN DE CONDENA Art. 230 LRJS

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

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

#### DATOS ENTIDAD BANCARIA DONDE REALIZAR CONSIGNACIÓN

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

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

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