

JUZGADO DE LO SOCIAL N°9
AUTOS N° DEMANDA: 1392/2020

SENTENCIA N°: 290/2021

En Madrid a doce de julio de dos mil veintiuno .

D^a *****, Juez del Juzgado de lo Social N°9 de Madrid ha visto y oído los presentes autos de procedimiento laboral N°1392/2020 seguidos entre las partes: de una como demandante Dña. ***** asistida por el Letrado D. Luis Miguel Abajo Vibora y de la otra como demandado el ***** asistido por el Abogado del Estado D. *****; sobre DESPIDO.

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que con fecha 23 de diciembre de 2020 se presentó demanda ante el Registro general de los Juzgados de lo Social, que correspondió a este juzgado por reparto y admitida la demanda a trámite se convocó a las partes a los actos de juicio y de conciliación previa, que tuvo lugar el día 7 de julio de 2021.

SEGUNDO.- En el acto del juicio comparecieron la partes, ratificándose la parte actora en su escrito de demanda y aclaración de la misma, oponiéndose la parte demandada a las pretensiones de condena; todo ello en los términos que constan en la grabación audiovisual realizada al efecto. A continuación, se practicaron las pruebas propuestas y admitidas, y elevando cada parte sus conclusiones a definitivas, quedaron los autos conclusos para sentencia.

TERCERO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado en lo fundamental las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Dña. ***** ha prestado servicios para el ***** desde el 1 de febrero de 1998, en virtud de sucesivos contratos laborales de duración determinada por obra o

servicio determinado, aportados junto con el escrito de aclaración de demandada (de 22 de junio de 2021) y como documentos 1 a 16 de la demandada, que se dan por reproducidos, por los siguientes periodos:

Del 1 de febrero de 1998 al 31 de enero de 2001.

Del 1 de septiembre de 2002 al 12 de septiembre de 2004.

Del 16 de octubre de 2006 al 31 de diciembre de 2009.

Del 1 de marzo de 2010 al 28 de febrero de 2014.

Del 1 de noviembre de 2014 al 31 de octubre de 2017.

Del 1 de diciembre de 2017 al 30 de noviembre de 2020.

SEGUNDO.- La trabajadora desempeñó siempre funciones de índole administrativa para el *****.

TERCERO.- Como contraprestación a sus servicios la demandante percibía una retribución bruta de 17.738,41 euros anuales (hecho no controvertido).

CUARTO.- Mediante comunicación escrita de fecha 5 de octubre de 2020 la entidad demandada puso en conocimiento de la demandante su cese por finalización de contrato (iniciado el 1 de diciembre de 2017) con efectos de 30 de noviembre de 2020, por la finalización del proyecto para el que fue contratada.

Dicho escrito obra como documento número diecisiete del demandado, cuyo contenido se da por reproducido.

QUINTO.- Las relaciones entre las partes se rigen por el III del Convenio Colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

SEXTO.- La demandante no ostenta ni ha ostentado el cargo de representante legal o sindical de los trabajadores.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La actora formula demanda de despido en tanto manifiesta que los citados contratos celebrados con el Organismo demandado han de ser considerados celebrado en fraude de ley, por lo que estamos ante una relación laboral indefinida y la extinción de su relación, comunicada por escrito de fecha 5 de octubre de 2020 con efectos de 30 de noviembre de 2020, ha de ser declarada como despido improcedente. En el escrito de aclaración de demanda, de fecha 28 de junio de 2021, manifiesta que la antigüedad del trabajador a efectos del despido debe ser la de 16 de octubre de 2006.

A tales pretensiones se opone la representación del Organismo demandado y fundamenta su oposición a tal pretensión de condena manifestando, esencialmente, que no cabe apreciar el fraude de ley alegado, pues considera los contratos celebrados plenamente ajustados a derecho. Igualmente manifiesta que no se da la “unidad esencial del vínculo laboral” al existir una ruptura esencial en el periodo comprendido del 28 de febrero de 2014 y el 1 de noviembre de 2014, sin que los servicios prestados correspondieran a la actividad permanente y estructural del Organismo demandado.

SEGUNDO.- A los efectos del art. 97,2 LRJS, conviene resaltar que los hechos declarados probados no han sido objeto de especial controversia por las partes y resultan de la valoración conjunta de la prueba practicada y en particular con la documental de ambas partes.

TERCERO.- Entrando pues en el fondo del asunto la parte demandante fundamenta sus pretensiones, esencialmente, en que su relación laboral con el Organismo demandado ha consistido en la sucesión y concatenación de diversos contratos, todos ellos para realizar las mismas funciones laborales de índole administrativo, siendo la relación laboral indefinida a todos los efectos pues la utilización de los diferentes contratos se ha realizado en fraude de ley, no cumpliéndose los requisitos legales y jurisprudenciales de dichas figuras contractuales y, adquiriendo, por tanto, la condición de personal laboral indefinido desde el 16 de octubre de 2006 (por la interrupción esencial del vínculo en el periodo comprendido entre el 12 de septiembre de 2004 y el 16 de octubre de 2006). Considerando, por tanto, que la extinción de su relación laboral de fecha 30 de noviembre de 2020 se encuentra injustificada, al estar ante la extinción de una relación laboral indefinida.

CUARTO.- Respecto a la relación laboral indefinida no fija, hay que señalar que en el ATJUE de 11 de diciembre de 2014 (asunto León Medialdea v. Ayuntamiento de Huertor Vega, C-86/149), que da respuesta a una cuestión prejudicial española, se deja patente que los denominados trabajadores indefinidos no fijos se hallan incluidos en el marco 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. Además, el TJUE pone de relieve que es contraria a la Directiva una normativa nacional que no incluya ninguna medida efectiva para sancionar los abusos (en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, de dicho Acuerdo marco) resultantes del uso de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el Sector Público.

QUINTO.- Según tiene declarado nuestro Tribunal Supremo, el legislador ha mostrado su decidida preferencia por el contrato indefinido como instrumento jurídico eficaz destinado a dar garantía de estabilidad al trabajador, y en este sentido el artículo 15 del ET, establece una presunción a su favor y la sanción consistente en una novación de los contratos temporales celebrados en fraude de ley, que se transforman en indefinidos (S^a T.S. de 23-10-1984, entre otras), admitiendo asimismo el propio art. 15 E.T., en su número 1 y únicamente por excepción, la temporalidad tan sólo en aquellos casos específicos que en él se enumeran (SS del Tribunal Supremo de 10-11-1984 y 22-4-1985, entre otras muchas), debiendo subrayarse que la contratación temporal precisa el cumplimiento puntual de los requisitos que la normativa que la autoriza exige (S^a T.C.T. de 3-5-1985, entre otras muchas) y de no concurrir tales condiciones, la contratación temporal resulta proscrita por nuestro ordenamiento, tanto cuando se emplea de forma directa y manifiestamente contraria a la ley por no basarse en las causas legalmente previstas como cuando se ampara en una de dichas causas sin real y efectiva existencia que justifique la temporalidad del contrato, lo que conduce a equiparar dicha situación con la primera de las descritas, pues tampoco en este caso existe causa de la contratación temporal. En tales casos, la consecuencia prevista por el art. 15.3 del citado Texto Legal es la presunción del carácter indefinido de la relación laboral.

SEXTO.- En primer lugar, procede examinar si los contratos celebrados por ambas partes responden realmente a la finalidad por la que se formalizaron o si, por el contrario, se consideran realizados en fraude de ley.

Dentro de los contratos de trabajo temporales se encuentran, entre otros, los contratos para obra o servicio determinado, que requieren que la obra o servicio que constituye su objeto sea de duración incierta, presentando autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad normal de la empresa, y además que al ser concertado sea suficientemente identificado su objeto y que en la ejecución del contrato exista concordancia con lo pactado (SS. T.S. 5-12-1996, 20-1-1998, 19- 7-1999 y 21-9-1999, entre otras), de forma que el trabajador ha de ser normalmente ocupado en la realización de la obra o en el servicio estipulado y no en tareas distintas (SSTS de 30-11-1992, 24-4-2006 y 22-2-2007, entre otras muchas), debiendo subrayarse asimismo que cuando no concurra la temporalidad intrínseca a la obra o servicio determinado, el contrato celebrado es fraudulento y ha de entenderse concertado con duración indefinida (S^a T.S. 18-10-1993).

La temporalidad no se supone, antes al contrario, los artículos art. 8.2 y 15.3 del ET, y 9.1 del Real Decreto 2720/1998, establecen una presunción a favor de la contratación indefinida. De ahí que en el apartado 2.a) de los artículos 2, 3 y 4 del R.D. citado, se imponga la obligación, en garantía y certeza de la contratación temporal causal, de que en el contrato se expresen, con toda claridad y precisión, los datos objetivos que justifican la temporalidad: la obra o servicio determinado, las circunstancias de la producción, o el nombre del trabajador sustituido y la razón de la sustitución.

Dicho de otro modo, la contratación temporal tiene unas causas, solo cabe en determinados supuestos, y se ha de justificar que dichos supuestos concurren en el caso. Si no es así, nos encontraremos ante un contrato indefinido. No cabe una designación del objeto de forma genérica e indeterminada ya que tal conducta implica según la doctrina jurisprudencial (STS 5 de mayo de 1997) un claro incumplimiento de lo normado en el artículo 15.1.b) del ET en relación con los artículos 3.1 y 2 a) del Real Decreto 2720/1998, cuyas normas exigen dentro del régimen jurídico de este tipo de contrato, que en el mismo se consigne con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique.

SEPTIMO.- En el presente caso la entidad demandada no ha dado cumplimiento a estas exigencias legales, al no consignarse en los sucesivos contratos las concretas causas o circunstancias que lo justificaban, sino que establecían expresiones genéricas refiriendo distintos proyectos del citado Organismo sin más precisiones, sin que pueda identificarse con una concreta causa de temporalidad.

Tampoco se ha acreditado por la demandada, a quien incumbe la carga de la prueba, la concurrencia de la causa o circunstancias específicas y determinadas que motivaban la celebración de tales contratos de duración determinada. En consecuencia, queda acreditado que la demandante atendía necesidades permanentes de la entidad demandada, adaptándose las específicas funciones desarrolladas por la trabajadora a las concretas necesidades de ésta última; por lo que, de conformidad a la normativa anteriormente citada, se considera tal contratación realizada en fraude de ley.

OCTAVO.- La parte demandada alega igualmente una interrupción esencial del vínculo en el periodo comprendido del 28 de febrero de 2014 y el 1 de noviembre de 2014.

En relación con la unidad esencial del vínculo contractual, se ha de señalar que según una abundantísima jurisprudencia, reflejada en Sentencias del Tribunal Supremo, como las de 20-2-97 (, 21-2-97 (, 5-5-97 (, 29-5-97, la afirmación de que en el caso de contrataciones temporales sucesivas el examen de los contratos debe limitarse al último de ellos, solamente puede ser aceptada de modo excepcional, en concreto, cuando de las series contractuales no se infiera defecto sustancial alguno en los sucesivos contratos, o fraude de Ley, o bien cuando, aun concurriendo tales presupuestos, el plazo de 20 días para el ejercicio de la acción de despido había caducado por inactividad del trabajador; doctrina que se podría resumir en dos puntos: 1º) si no existe solución de continuidad en la sucesión contractual deben examinarse todos los contratos, y 2º) si se ha producido una interrupción en la secuencia contractual superior a 20 días, sólo procedería el examen de la legalidad de los contratos celebrados con posterioridad. Sin embargo, el Tribunal Supremo en sus Sentencias de fecha 29-5-97 (Recursos núm. 4149/96 y 2983/96, viene a adicionar un nuevo punto a dicha doctrina unificada, en el sentido de que, no obstante las anteriores conclusiones también cabe el examen judicial de toda la serie contractual, aún con interrupciones superiores, en supuestos singulares y excepcionales, "en los que por sus propias peculiaridades, se acredita una actuación empresarial en fraude de Ley, en el ámbito contractual objeto de examen y, al mismo tiempo, se pone de manifiesto la unidad esencial del vínculo laboral habido durante el período de tiempo en que se han sucedido los contratos temporales".

En el presente caso, si bien existió una interrupción de ocho meses en el periodo comprendido en el periodo comprendido del 28 de febrero de 2014 y el 1 de noviembre de 2014, dicha interrupción se considera que forma parte de la citada contratación con ánimo fraudulento pues desde el 16 de octubre de 2006 (antigüedad que se postula) hasta la extinción de su relación laboral de fecha 30 de noviembre de 2020 existió una concatenación de contratos temporales durante más de catorce años. La trabajadora, pese a ser objeto de sucesivos contratos temporales, siempre ha realizado las funciones administrativas propias de su categoría profesional y que se corresponden con la actividad normal de producción en el centro en el que presta servicios; lo que evidencia una voluntad de eludir el principio general de la "duración indefinida del contrato del trabajo". Las interrupciones habidas entre unos y otros contratos no sirven en ningún caso como elemento para neutralizar la unidad esencial del vínculo, pues el actor viene prestando servicios de forma regular en una relación laboral que se extiende durante más de catorce años.

En consecuencia, siguiendo los criterios jurisprudenciales antes expuestos, procede la declaración del carácter indefinido de la relación laboral con efectos de 16 de octubre de 2006 y la comunicación de su finalización con efectos de 30 de noviembre de 2020 ha de ser considerada un despido que, al no reunir los requisitos formales exigidos por el Estatuto de los Trabajadores, ha de calificarse como improcedente, con las consecuencias legales inherentes a dicha declaración.

NOVENO.- Extinguido el contrato de trabajo por despido improcedente, debe condenarse al Organismo demandado a la inmediata readmisión de la demandante o a que se le abone una indemnización de 45 días de salario por año de servicio y de 33 días de salario por cada año de servicio por el tiempo de prestación de servicios desde el 12 de febrero de

2012 (a raíz de la modificación operada por la Ley 3/2012), y en caso de readmisión a los salarios dejados de percibir. En este sentido deben hacerse dos precisiones.

En primer lugar, debe señalarse que para determinar la cuantía del salario hay que tener en cuenta la fecha del despido (STSJ Navarra de 30-10-98). En el presente caso ambas partes manifiesta en el acto del juicio su conformidad con el salario acreditado documentalmente de 17.738,41 euros brutos anuales.

En segundo lugar, para determinar la antigüedad a efecto de despido, debe computarse el número de años de trabajo efectivo. La antigüedad postulada por la actora en escrito de aclaración de demanda de 16 de octubre de 2006.

Partiendo de ambas premisas debe concluirse que la cuantía indemnizatoria inicialmente ascendería al importe de 25.830,04 euros a los que en principio debe condenarse al Organismo demandado en los presentes autos, de los que deberán descontarse las cantidades percibidas por la trabajadora en concepto de indemnización por terminación de los citados 4 contratos temporales celebrados entre el 16 de octubre de 2006 y el 30 de noviembre de 2020.

Vistos los anteriores preceptos y en nombre de S.M. El Rey:

FALLO

QUE ESTIMANDO la demanda interpuesta por Dña. ***** frente al *****, debo **DECLARAR Y DECLARO IMPROCEDENTE EL DESPIDO** de la demandante y **CONDENO** a la parte demandada a la inmediata readmisión de la trabajadora o, a elección de aquélla, a que le indemnice con la suma de 25.830,04 euros de los que deberán descontarse las cantidades percibidas por la trabajadora en concepto de indemnización por terminación de los cuatro contratos temporales celebrados entre el 16 de octubre de 2006 y el 30 de noviembre de 2020 y, en caso de readmisión, con abono de los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la notificación de la presente resolución a razón de 48,60 euros/día.

Se hace advertencia de que la citada opción deberá efectuarse mediante escrito o comparecencia ante la Secretaría del Juzgado de lo Social dentro del plazo de cinco días a contar desde la notificación de la sentencia, sin esperar la firmeza de la misma, y en caso de no hacer la opción expresamente, se entenderá que opta por la readmisión.

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndoles que contra ella podrán interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. 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 de Consignaciones y Depósitos de este Órgano Judicial (IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274), abierta en la entidad bancaria BANCO SANTANDER, sita en la**

calle Princesa nº 2 de Madrid, debiendo hacer referencia en concepto al nº de cuenta de Consignaciones de este Juzgado 2507-0000-00-1392-20 con referencia de la entidad remitente y la persona titular de la cuenta bancaria, 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 dicha cuenta de Depósitos y Consignaciones la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos 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.

De conformidad con la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, Instrucción 5/2012 de 21 de noviembre así como Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre (BOE del día 15) la parte o partes que deseen recurrir deberán presentar el Modelo 696 de autoliquidación con el ingreso debidamente validado, teniendo en cuenta que el art 4.3 de la Ley 10/12 establece "En el orden social, los trabajadores, sean por cuenta ajena o autónomos, tendrán una exención del 60 por ciento en la cuantía de la tasa que les corresponda por la interposición de los recursos de suplicación"; exención que incluye a los que posean el beneficiarios del sistema de la Seguridad Social, a las personas con discapacidad en impugnación del grado reconocido, las Organizaciones Sindicales que actúen en defensa de los intereses de los trabajadores, las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social y los Organismos asimilados de la Comunidad Autónoma. Con excepción de la reclamación de derechos fundamentales.

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