



Roj: **ATSJ M 256/2019 - ECLI: ES:TSJM:2019:256A**

Id Cendoj: **28079340032019200001**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **3**

Fecha: **23/09/2019**

Nº de Recurso: **876/2018**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIA VIRGINIA GARCIA ALARCON**

Tipo de Resolución: **Auto**

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 03 de lo Social

Domicilio: C/General Martínez Campos, 27, Planta 3 - 28010

Teléfono: 914931930

Fax: 914931958

34007980

NIG: 28.079.00.4-2017/0025968

Procedimiento Recurso de Suplicación 876/2018 Secc. 3

ORIGEN:

Juzgado de lo Social nº 40 de Madrid Procedimiento Ordinario 625/2017

Materia: Reclamación de Cantidad

RECURRENTE: INSTITUTO MADRILEÑO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO AGRARIO Y ALIMENTARIO

RECURRIDO: D./Dña. Gracia

Ilmos/a. Sres/a.

D. JOSÉ RAMÓN FERNÁNDEZ OTERO

Dña. VIRGINIA GARCÍA ALARCÓN

D. JOSÉ IGNACIO DE ORO PULIDO SANZ

En Madrid, a veintitrés de septiembre de dos mil diecinueve, habiendo visto las presentes actuaciones esta Sección 3ª de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los/a Ilmos/a. Srs/a. citados al margen de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado el siguiente

AUTO

En el Recurso de Suplicación número 876/2018 formalizado por la LETRADA DE LA COMUNIDAD DE MADRID contra la sentencia número 330/2018 de fecha 26 de septiembre, dictada por el Juzgado de lo Social nº 40 de los de Madrid en sus autos número 625/2017, seguidos a instancia de DOÑA Gracia frente al INSTITUTO MADRILEÑO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO AGRARIO DE LA COMUNIDAD DE MADRID, en reclamación

por despido, siendo Magistrada-Ponente la Ilma. Sra. Dña. M. VIRGINIA GARCÍA ALARCÓN, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

SEGUNDO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

"PRIMERO.- La demandante Dña Gracia ha prestado servicios por cuenta y dependencia de INSTITUTO MADRILEÑO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO AGRARIO DE LA COMUNIDAD DE MADRID desde el 23-06-2003, con la categoría profesional de auxiliar de hostelería, percibiendo un salario bruto anual de 4.483,20 euros, más un plus transporte de 18,65 euros mensuales.

SEGUNDO.- La relación laboral se inició en virtud de un contrato de interinidad para cobertura de vacante vinculada a la oferta de empleo público del ejercicio 2002, con una jornada de trabajo correspondiente al 25 % de la jornada semanal ordinaria, siendo la plaza ocupada la demandante la vacante nº NUM000 , plaza que quedó desierta en el concurso de traslado convocado en el año 2005 (folios 42, 46)

TERCERO.- Mediante Orden de 3 de abril de 2009 de la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior, se convocó proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas de carácter laboral de la categoría profesional de auxiliar de hostelería (grupo V, nivel I, área C)

Por Resolución de 27 de julio de 2016 de la Dirección General de la Función Pública, se procedió a la adjudicación de destinos correspondientes al proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas de carácter laboral de la categoría profesional de auxiliar de hostelería (grupo V, nivel I, área C).

CUARTO.- En fecha 3 de octubre de 2016 se entregó a la demandante carta por la que se le comunica la extinción de su contrato de trabajo por extinción de contrato por resolución de OPE (folio 48)

QUINTO.- La demandante en fecha 17 de noviembre de 2016 ha suscrito un nuevo contrato de interinidad para ocupar la vacante nº NUM001 vinculada a la cobertura del primer concurso de traslados que se convoque; para prestar servicios como auxiliar de hostelería en la Residencia Reina Sofía (folio 49, 50)

SEXTO.- La demanda ha sido interpuesta el 24-05-2016."

Además se recoge con valor de hecho probado en la fundamentación jurídica de la sentencia, lo siguiente:

"habiéndose prorrogado el contrato en el año 2008 porque la plaza quedó desierta en el concurso, y hasta el año 2009 no se efectúa una nueva convocatoria que no es resuelta hasta el año 2016"

TERCERO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo:

"Estimo parcialmente la demanda interpuesta por Dña Gracia contra INSTITUTO MADRILEÑO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO AGRARIO DE LA COMUNIDAD DE MADRID y condeno a la Administración demandada a abonar a la actora una indemnización por fin de contrato por importe de 3.266,48 euros."

OBJETO DEL LITIGIO

1.- Términos del debate en el recurso de suplicación

La sentencia de instancia ha estimado que la relación laboral era indefinida no fija por haber superado el plazo de tres años previsto en el artículo 70 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) para la cobertura de la vacante que ocupaba la trabajadora como interina, quedando extinguido el contrato por haberse cubierto dicha vacante en el proceso público correspondiente, lo que considera ajustado a derecho la sentencia recurrida, si bien entiende que procede el pago de una indemnización equivalente a 20 días por año de servicio, conforme a la doctrina del Tribunal Supremo a partir de la sentencia de fecha 28 de marzo de 2017 recurso número 1664/2015.

Recorre la LETRADA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, se formula recurso de suplicación articulado en un solo motivo, por vulneración del Artículo 70 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), en relación con el artículo 83 y la Disposición Transitoria Cuarta del mismo texto legal, así como de los artículos 13.2 y . 3



y Disposición Transitoria 11ª del Convenio Colectivo del personal laboral de la Comunidad de Madrid y del artículo 1278 y 2.3 del Código Civil, alegando que el contrato de interinidad suscrito el 20 de junio de 2003, establecía su duración "hasta la conclusión de los procesos selectivos regulados en los arts. 13.2 y . 3 del Convenio Colectivo, la vacante nº NUM000 , de la categoría profesional de Auxiliar de Hostelería, vinculada a la Oferta de Empleo Público del ejercicio 2002." y que no es de aplicación el citado artículo 70 del EBEP a los supuestos que regula disposición transitoria cuarta de la misma ley, entre los que se incluye el presente al estar vinculada la plaza a una oferta de empleo público anterior a 2005, por lo que es de aplicación lo dispuesto en los artículos 13 y 14 del convenio colectivo, al que remite el artículo 83 del repetido EBEP, que regulan la cobertura de puestos de trabajo, y no se prevé el establecimiento de un tiempo improrrogable de tres años para la cobertura de plazas objeto de ofertas de empleo público y la disposición transitoria 11ª de la norma convencional establece un programa de actuación para la estabilidad del empleo del personal laboral, referido a los años 2005 y 2006, refiriéndose a la consolidación de empleo, considerando que se trata de la misma realidad a la que se refiere la aludida disposición transitoria del EBEP, por lo que concluye que el artículo 70 de este es solo aplicable al personal de nuevo ingreso pero no al que se encuentra vinculado a un proceso de consolidación de empleo como acontece en este caso y además este precepto entró en vigor en mayo de 2007 y no tiene carácter retroactivo, por todo lo cual entiende que la relación laboral no se ha transformado en indefinida.

2.- Alegaciones previas al planteamiento de la cuestión.

Por providencia de fecha 2 de julio de 2019, se da audiencia a las partes y al Ministerio Fiscal, para que aleguen lo que a su derecho convenga respecto de la posible vulneración por el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y por el artículo 4 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, que lo desarrolla, de las cláusulas 1 y 5 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, habiendo evacuado el trámite el recurrente con fecha 19 de julio de 2019, alegando que la cláusula 5 de la directiva se refiere a supuestos de utilización sucesiva de contratos y no a la duración prolongada de un único contrato, que considera ajustado a derecho; asimismo se presentó escrito por la parte actora con fecha 24 de julio de 2019, considerando que efectivamente la normativa nacional, conforme a la actual doctrina del Tribunal Supremo, vulnera la cláusula 5 de la Directiva, habiendo desaparecido el umbral de duración para los contratos de interinidad suscritos por las administraciones públicas y, finalmente el MINISTERIO FISCAL, mediante escrito de la misma fecha, considera que la norma interna no es contraria a la normativa comunitaria relativa al trabajo de duración determinada.

NORMATIVA COMUNITARIA APLICABLE

1.- 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 que, en lo que aquí concierne, establece:

-consideración (14):

Las parte contratantes expresaron el deseo de celebrar un Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada que establezca los principios generales y las condiciones mínimas para los contratos de trabajo de duración determinada y las relaciones laborales de este tipo; han manifestado su deseo de mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando la aplicación del principio de no discriminación, y su voluntad de establecer un marco para impedir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada o de relaciones laborales de este tipo;

- El preámbulo del Anexo del ACUERDO MARCO DE LA CES, LA UNICE Y EL CEEP que la Directiva aplica señala que el mismo

Ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación, y con el fin de utilizar contratos laborales de duración determinada sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores.

- las cláusulas 1, 2, 3 y 4 de este acuerdo

Objeto (cláusula 1)

El objeto del presente Acuerdo marco es:

a) mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación;

b) establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.



Ámbito de aplicación (cláusula 2)

1. El presente Acuerdo se aplica a los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro.

2. Los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, podrán prever que el presente Acuerdo no se aplique a:

- a) las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje;
- b) los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos.

Definiciones (cláusula 3)

A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por

1. <<trabajador con contrato de duración determinada>>: el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado;

2. <<trabajador con contrato de duración indefinida comparables>>: un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinido, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña.

En caso de que no exista ningún trabajador fijo comparable en el mismo centro de trabajo, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales.

Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva (cláusula 5)

1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

- a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;
- b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;
- c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales."

JURISPRUDENCIA COMUNITARIA APLICABLE

1.- Tribunal de justicia (UE) Sala 1ª, S 08-05-2019, nº C-494/2017, que, en lo que aquí interesa, dice:

"24 Con carácter preliminar, conviene recordar que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco obliga a los Estados miembros a adoptar una o varias de las medidas que en ella se enumeran, si su Derecho interno no contiene medidas legales equivalentes, a fin de prevenir los abusos resultantes de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada (sentencias de 7 de marzo de 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, apartado 26 y jurisprudencia citada, y de 25 de octubre de 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, apartado 32).

25 Los Estados miembros disponen a este respecto de un margen de apreciación, ya que tienen la opción de recurrir, a tal fin, a una o varias de las medidas enunciadas en la mencionada cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), o también a medidas legales existentes equivalentes, teniendo en cuenta al mismo tiempo las necesidades de los distintos sectores o categorías de trabajadores (sentencias de 7 de marzo de 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, apartado 27 y jurisprudencia citada, y de 25 de octubre de 2018, Sciotto, C-331/17. EU:C:2018:859, apartado 33).

26 De ese modo, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco asigna a los Estados miembros un objetivo general, consistente en la prevención de tales abusos, dejándoles sin embargo la elección de los medios para alcanzarlo, mientras no pongan en peligro el objetivo a la eficacia del Acuerdo Marco (sentencias de 7 de marzo de 2018, Santoro, C-494/16. EU:C:2018:166, apartado 28 y jurisprudencia citada, y de 25 de octubre de 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, apartado 34).



27 Además, cuando -como ocurre en el presente asunto- el Derecho de la Unión no establece sanciones específicas para el caso de que se compruebe que existen no obstante abusos, corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas que no sólo deben ser proporcionadas, son también lo bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco (sentencia de 7 de marzo de 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018/166, apartado 29 y jurisprudencia citada).

28 De ello se desprende que, cuando se ha producido una utilización abusiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada sucesivos, es preciso que pueda aplicarse alguna medida que ofrezca garantías efectivas y equivalentes de protección de los trabajadores para sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión (sentencias de 3 de julio de 2014, Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044, apartado 64. de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 79, y de 7 de marzo de 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, apartado 31).

29 No corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre la interpretación del Derecho interno, ya que esta misión incumbe exclusivamente al órgano jurisdiccional remitente, que es quien debe determinar, en el presente asunto, si las disposiciones de la normativa nacional pertinente cumplen los requisitos que se han recordado en los apartados anteriores. Sin embargo, al pronunciarse sobre una remisión prejudicial, el Tribunal de Justicia puede aportar, en su caso, precisiones destinadas a orientar al tribunal nacional en su apreciación (véase, en particular, la sentencia de 7 de marzo de 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, apartado 45).

30 En primer lugar, conviene hacer constar que, en su 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), el Tribunal de Justicia estimó que la normativa anterior a la Ley nº 107/2015 no establecía sanciones con un carácter lo bastante efectivo y disuasorio como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco. En particular, el Tribunal de justicia consideró que, para los profesores de que se trataba en aquel asunto, la única posibilidad de obtener la transformación de su relación laboral de duración determinada en una relación laboral por tiempo indefinido era conseguir la titularización gracias a su progresión en la clasificación de la lista de aptitud permanente y dependía, por tanto, de circunstancias que debían calificarse de imprevisibles y aleatorias, pues estaban en función de la duración total de los contratos de trabajo de duración determinada y de las plazas que entretanto hubieran quedado vacantes (véase en este sentido la 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 107).

(...)

39 Por otra parte conviene señalar que, con arreglo a la cláusula 5, apartado 2, del Acuerdo Marco, entre las medidas que permiten prevenir la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinado se halla la facultad de los Estados miembros de transformar relaciones laborales de duración determinada en relaciones laborales por tiempo indefinido, al ser la estabilidad laboral que ofrecen estas últimas el principal factor de protección de los trabajadores.

40 A este respecto procede recordar que el Tribunal de Justicia ha declarado, en resumen, que una normativa que establece una regla imperativa según la cual la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada hace que estos últimos se transformen en una relación laboral por tiempo indefinido puede calificarse de normativa que contiene una medida que sanciona efectivamente esa utilización abusiva (véase, en particular, la sentencia de 3 de julio de 2014, Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044, apartado 70 y jurisprudencia citada) y, por tanto, satisfacer los requisitos recordados en los apartados 27 y 28 de la presente sentencia.

2.- Tribunal de justicia (UE) Sala 6ª, S 21-11-2018, nº C-619/2017

"(...)

88 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 equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión. En efecto, según los propios términos del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70, los Estados miembros deben <<[adoptar] todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por [dicha] Directiva>> (sentencia de 14 de septiembre de 2016, Martínez Andrés y Castrejano López, C-184/15 y C-197/15, EU:C:2016:680, apartado 38 y jurisprudencia citada).

(...)

Sobre la tercera cuestión prejudicial.



97 Mediante su tercera cuestión prejudicial, que se le plantea en caso de respuesta afirmativa a la segunda, el tribunal remitente desea saber, en esencia, si la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, según la cual el vencimiento del término por el que se celebraron contratos de trabajo de duración determinada que pertenecen a ciertas categorías da lugar al abono de una indemnización a los trabajadores empleados mediante estos contratos, mientras que el vencimiento del término por el que se celebraron contratos de trabajo de duración determinado pertenecientes a otras categorías no implica el abono de indemnización alguna a los trabajadores empleados mediante estos últimos contratos.

98 A este respecto, procede recordar que en principio la cláusula 5 del Acuerdo Marco no se opone a que la apreciación de la existencia de utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada corra suertes diferentes en función del sector o categoría en que esté incluido el personal afectado, siempre que el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate cuente con otra medida efectiva para sancionar los abusos en dicho sector o categoría de personal (sentencia de 14 de septiembre de 2016, Martínez Andrés y Castrejana López, C-184/15 y C-197/15, EU:C:2016:680, apartado 48 y jurisprudencia citada).

99 Pues bien, estas consideraciones son plenamente extrapolables a una situación como la controvertida en el litigio principal, en la que el vencimiento del término por el que se celebraron los contratos de trabajo de duración determinada que pertenecen a ciertas categorías da lugar al abono de una indemnización a los trabajadores con estos contratos, mientras que el vencimiento del término por el que se celebraron los contratos de trabajo de duración determinada pertenecientes a otras categorías no implica la concesión de indemnización alguna.

100 En consecuencia, aun cuando el tribunal remitente constatará que el abono de la indemnización contemplada en el artículo 49, apartado 1, letra c), del Estatuto de los Trabajadores constituye una medida destinada a evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o de relaciones laborales de duración determinada o una medida legal equivalente, en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, el hecho de que la concesión de esta indemnización se reserve a los casos de finalización de los contratos de trabajo de duración determinada distintos de los contratos de interinidad solo puede menoscabar el objetivo y el efecto útil del Acuerdo Marco si no existe, en Derecho español, ninguna otra medida efectiva para evitar y sancionar los abusos respecto de los trabajadores con contratos de interinidad, extremo que corresponde verificar al tribunal remitente.

101 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la tercera cuestión prejudicial que, en el supuesto de que el tribunal nacional declare que una medida como la controvertida en el litigio principal, que establece el abono obligatorio de una indemnización a los trabajadores con ciertos contratos de trabajo de duración determinada al vencimiento del término por el que se celebraron, constituye una medida adecuada para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos resultantes de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada o una medida legal equivalente, en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, esta disposición debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, según la cual el vencimiento del término por el que se celebraron los contratos de trabajo de duración determinada que pertenezcan a ciertas categorías da lugar al abono de esta indemnización, mientras que el vencimiento del término por el que se celebraron los contratos de trabajo de duración determinada pertenece al resto de categorías no implica el abono a los trabajadores con dichos contratos de indemnización alguna, a menos que no exista ninguna otra medida eficaz en el ordenamiento jurídico nacional para prevenir y sancionar los abusos respecto de estos últimos trabajadores, extremo que incumbe comprobar al tribunal nacional."

3.- Tribunal de Justicia (UE) Sala 10ª, S 25-10-2018, nº C-331/2017

"(...)

55 En cuarto lugar, por lo que respecta a las alegaciones relativas a las consideraciones presupuestarias, procede recordar que, aunque esas consideraciones 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 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 110, y auto de 21 de septiembre de 2016, Popescu, C-614/15, EU:C:2016:726, apartado 63).

(...)



60 No obstante, para que pueda ser considerada conforme con el Acuerdo Marco una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que prohíbe, en el sector de las fundaciones líricas y sinfónicas, transformar en un contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada, el ordenamiento jurídico interno 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 trabajo de duración determinada (véanse, por analogía, las sentencias de 14 de septiembre de 2016, Martínez Andrés y Castrejana López, C-184/15 y C-197/15, EU:C:2016:680, apartado 41, y de 7 de marzo de 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018-166, apartado 34).

(...)

64 A este respecto, cuando el Derecho de la Unión no establece sanciones específicas para el caso de que se compruebe la existencia de abusos, corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas que no solo deben ser proporcionadas, sino también lo bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco (sentencias 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 77 y jurisprudencia citado, y de 7 de marzo de 2018, Santoro, C-494/16, EU:C:2018:166, apartado 29).

65 De ello se desprende 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 ofrezca garantías 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 (véanse, en ese sentido, las sentencias 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 79 y jurisprudencia citada, y de 7 de marzo de 2018, Santoro, C- 494/16, EU:C:2018:166, apartado 31).

66 Por tanto, si el órgano jurisdiccional remitente constatará que no existe, en la normativa nacional de que se trata en el litigio principal, ninguna otra medida efectiva para evitar y sancionar los abusos eventualmente constatados respecto de los empleados del sector de las fundaciones líricas y sinfónicas, esa situación vulneraría el objetivo y el efecto útil de la cláusula 5 del Acuerdo marco.

(...)

70 En el presente asunto, dado que la normativa nacional de que se trata en el litigio principal contiene normas aplicables a los contratos de trabajo de régimen general que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, previendo se recalificación autonómica en contratos de duración indefinida cuando la relación laboral persista pasada una fecha precisa, la aplicación de esta norma en el asunto principal podría constituir una medida preventiva de tal abuso, en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco.

71 De cualquier modo, como señala la Comisión, al no permitir en ningún caso, en el sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas, la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en contratos de duración indefinida, la normativa nacional controvertida en el litigio principal puede suponer una discriminación entre los trabajadores de duración determinada del citado sector y los trabajadores de duración determinada de los demás sectores, que, previa recalificación de su contrato de trabajo en caso de infracción de las normas relativas a la celebración de contratos de duración determinada, pueden pasar a ser trabajadores con contrato de duración indefinida comparables en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco.

72 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión prejudicial planteada que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual no son aplicables en el sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas las normas de régimen general que regulan las relaciones laborales y que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada mediante su recalificación automática en contratos de duración indefinida si la relación laboral persiste pasada una fecha precisa, cuando no exista ninguna otra medida efectiva en el ordenamiento jurídico interno que sancione los abusos constatados en ese sector".

4.- Tribunal de Justicia (UE) Gran Sala, S 05-06-2018, nº C-677/2016

"(...)

64 En el caso de autos, la Sra. Custodia no podía conocer, en el momento en que se celebró su contrato de interinidad, la fecha exacta en que se proveería con carácter definitivo el puesto que ocupaba en virtud de dicho contrato, ni saber que dicho contrato tendría una duración inusualmente larga. No es menos cierto que dicho contrato finalizó debido a la desaparición de la causa que había justificado su celebración. Dicho esto,



incumbe al juzgado remitente si, habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización del contrato y de su duración, inusualmente larga ha lugar a recalificarlo como contrato fijo".

5.- Tribunal de Justicia (UE) Sala 1ª, S 07-03-2018, nº C-494/2016

"(...)

24 Mediante sus cuestiones prejudiciales, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente preguntada, en esencia, si la cláusula 5 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que no sanciona el uso abusivo por parte de un empleador público de sucesivos contratos de duración determinada mediante el abono al trabajador afectado de una indemnización destinada a compensar la falta de transformación de la relación laboral de duración determinada en una relación laboral por tiempo indefinido, sino que prevé la concesión de una indemnización comprendida entre 2.5 u 12 mensualidades de la última retribución del trabajador, junto con la posibilidad que este tiene de obtener la reparación íntegra del daño si demuestra la pérdida de oportunidades de encontrar un empleo o que, si se hubiera organizado un proceso selectivo de manera regular, lo habría superado.

(...)

34 Sin embargo, para que pueda considerarse conforme con el Acuerdo marco una normativa nacional, como la controvertida en el asunto principal, que solo en el sector público prohíbe transformar en contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de duración determinada, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contener, en dicho sector, otra medida efectiva para evitar y sancionar, en su caso, la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada (sentencia de 7 de septiembre de 2006, Marrosu y Sardino, C-53/04, EU C: 2006:517, apartado 49)".

6.- Tribunal de Justicia (UE) Sala 10ª, S 14-09-2016, nº C-16/2015

"Sobre la interpretación de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco

(...)

44. A este respecto, cabe recordar que la sustitución temporal de un trabajador para atender necesidades de personal de duración limitada por parte del empleador puede constituir, en principio, una "razón objetiva" en el sentido de la cláusula 5, punto 1, letra a) de ese Acuerdo marco (véanse, en este sentido, las sentencias de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU C:2009:250, apartados 101 y 102; de 26 de enero de 2012, Küçük, C-586/10, EU C:2012:39, apartado 30, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13, C-63/13 y C-418/13, EU: C: 2014, 2401, apartado 91).

(...)

47. En cambio, no puede admitirse que nombramientos de duración determinada puedan renovarse para desempeñar de modo permanente y estable funciones de los servicios de salud incluidas en la actividad normal del personal estatutario fijo (véase, por analogía, la sentencia de 13 de marzo de 2014, Márquez Samohano, C-190/13, EU C:2014:146, apartado 58).

(...)

49. La observación de la cláusula 5, punto 1, letra a) del Acuerdo marco requiere que se compruebe concretamente que la renovación de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada trata de atender a necesidades provisionales y que una disposición como la controvertida en el litigio principal no se utiliza, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y duraderas del empleador en materia de personal (véanse, en este sentido las sentencias de 26 de enero de 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39 y jurisprudencia citada y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13, C-63/13 y C-418/13, EU: C: 2014;2401, apartado 101).

(...)

52. En estas circunstancias, es preciso considerar que la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a que una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, se aplique por las autoridades del Estado miembro de que se trate de tal manera que la renovación de sucesivos nombramientos de duración determinada en el sector de la sanidad pública se considera justificada por "razones objetivas", en el sentido de dicha cláusula, debido a que los nombramientos se basan en disposiciones que permiten la renovación para garantizar la prestación de servicios determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria, siendo así que, en realidad, estas necesidades son permanentes y estables.



53. Por otro lado, en lo que atañe al margen de apreciación de que dispone la Administración cuando se trata de crear puestos estructurales, cabe recordar que la existencia del tal modalidad, que permite la creación de un puesto fijo, al igual que la consistente en convertir un contrato de duración determinada en una relación laboral por tiempo indefinido, puede ser un recurso eficaz contra la utilización abusiva de los contratos temporales (véase, en este sentido, la sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU: C:2009:250, apartado 170).

54. Ahora bien, aunque puede admitirse que, en principio, una normativa nacional que permite la renovación de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada para sustituir personal a la espera de que se creen puestos estructurales puede estar justificada por una razón objetiva, la aplicación concreta de esa razón, considerando las particularidades de la actividad de que se trate y las condiciones de su ejercicio, debe ajustarse a las exigencias del Acuerdo marco (véanse, en este sentido, las sentencias de 26 de enero de 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, apartado 34 y jurisprudencia citada, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13, C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 99).

7.- Tribunal de Justicia (UE) Sala 3ª, S 23-04-2009, nº C-380/2007, nº C-379/2007, nº C-378/2007

"(...)

76. Por consiguiente, con la expresión "medidas legales equivalentes", la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco se refiere a cualquier medidas de Derecho interno que, al igual que las medidas indicadas en dicha cláusula, tenga por objeto prevenir con efectividad la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos (en este sentido, véanse la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 65).

82. Por tanto, aunque a falta de una media legal equivalente en su Derecho interno, un Estado miembro debe necesariamente adoptar una o varias de las medidas indicadas en la cláusula 5, apartado 1, las letra a) a c) del Acuerdo marco para alcanzar este objetivo, con el fin de adoptar correctamente su Derecho interno a la Directiva 1999/70 (en este sentido, véanse las sentencias, antes citadas, Adeneler y otros, apartado 65, e Impact, apartados 69 y 70, y el Auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 80, la existencia de tal medida legal equivalente no puede privar a este Estado, so pena de impedir la evolución de la normativa nacional existente, de la posibilidad de adoptar además una o varias de las medidas enumeradas en dicha cláusula 5, apartado 1, las letra a) a c), en particular, como se admite esencialmente en todas las observaciones escritas, para modificar o completar la protección que ofrece dicha medida legal equivalente.

83. No obstante, conviene recordar que el margen de maniobra de que siguen disponiendo los Estados miembros no es ilimitado, ya que, en particular, no puede llegar en ningún caso hasta el punto de poner en peligro el objetivo o el efecto útil del Acuerdo marco (sentencias Adeneler y otros, antes citada, apartado 82).

84. Así, puesto que, como se desprende de los apartados 73 a 77 y 79 de la presente sentencia, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco tiene por objeto obligar a los Estados miembros a garantizar, en su Derecho interno, la prevención efectiva de la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, la adopción de tal normativa nacional de adaptación no puede tener por consecuencia el menoscabo de la efectividad de dicha prevención tal como se desprendía anteriormente de una "media legal equivalente" en el sentido de dicha cláusula 5, apartado 1. A este respecto, es relevante, en particular, que la situación jurídica que surge de las distintas medidas existentes en el Derecho nacional sea suficientemente precisa y clara, de manera que los particulares puedan conocer la totalidad de sus derechos y, en su caso, puedan hacerlos valer ante los tribunales nacionales.

87. Por tanto, procede responder al tribunal remitente que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a la adopción por un Estado miembro de una normativa nacional, como el Derecho Presidencial 164/2004, que, con objeto de adoptar el Derecho interno específicamente a la Directiva 1999/70 para aplicar sus disposiciones en el sector público, prevé la adopción de medidas para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada enumeradas en el apartado 1, letra a) a c), de esta cláusula, cuando ya existe en Derecho interno una "medida legal equivalente" en el sentido de dicha cláusula, como el artículo 8, apartado 3, de la Ley 2112/1920, extremo éste que corresponde comprobar al tribunal remitente, siempre y cuando, dicha normativa, por una parte, no menoscabe la efectividad de la prevención de los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, tal como se desprende de dicha medida legal equivalente y, por otra parte, respete el Derecho comunitario y, especialmente, la cláusula 8, apartado 3, de dicho Acuerdo.

-Sobre el requisito de "razones objetivas" en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a) del Acuerdo marco.

88. Mediante las cuestiones planteadas, el órgano jurisdiccional nacional pregunta fundamentalmente si debe interpretarse la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco en el sentido de que se opone a



que las autoridades de un Estado miembro apliquen una normativa nacional, como la controvertida en los procedimientos principales, de manera que la celebración de contratos de trabajo de duración determinada en el sector público, independientemente de que se trate de un primer o único contrato o de contratos sucesivos, se considere justificada por "razones objetivas" en el sentido de dicha cláusula por el mero hecho de que estos contratos se basen en disposiciones legales que permiten celebrarlos o renovarlos para atender determinadas necesidades temporales, aunque, en realidad, dichas necesidades sean "permanentes y duraderas".

(...)

97. En cambio, no cumpliría los requisitos especificados en los dos apartados anteriores una disposición nacional que se limitase a autorizar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada de un modo general y abstracto a través de una norma legal o reglamentaria (sentencias, antes citadas, Adeneler y otros, apartado 71, Del Cerro Alonso, apartado 54, y auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 90).

98. En efecto, una disposición de esta índole, de carácter meramente formal y que no justifique específicamente la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada por la existencia de factores objetivos derivados de las particularidades de la actividad de que se trate y de las condiciones en que ésta se desarrolla, entraña un riesgo real de suscitar una utilización abusiva de este tipo de contratos, por lo que no es compatible ni con el objetivo ni con el efecto útil del Acuerdo marco (sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 72, y auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 91).

99. Así, aceptar que una disposición nacional pueda justificar, de pleno derecho y sin mayores precisiones, la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada equivaldría a ignorar voluntariamente la finalidad del Acuerdo marco, que consiste en proteger a los trabajadores contra la inestabilidad en el empleo, y a vaciar de contenido el principio que establece que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma general de relación laboral, (sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 73, y auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 92).

(...)

105. Por consiguiente, el beneficio de la estabilidad en el empleo se concibe como un factor importante para la protección de los trabajadores (véase la sentencia Mangold, antes citada, apartado 64), mientras que, como se desprende del párrafo segundo del Preámbulo del Acuerdo marco y del punto 8 de sus Consideraciones generales, los contratos de trabajo de duración determinada sólo en ciertas circunstancias pueden responder simultáneamente a las necesidades de los empresarios y de los trabajadores (sentencias, antes citadas Adeneler y otros, apartado 62, e Impact, apartado 87, y auto Vassilakis y otros, antes citado, apartado 83).

8.- Tribunal de Justicia (UE) Sala 2ª, S 13-09-2007, nº C-307/2005

"(...)

52. Es preciso recordar a este respecto que el Tribunal de Justicia ya hubo de pronunciarse sobre una cuestión similar por lo que respecta al mismo concepto de "razones objetivas" que, según la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco, justifiquen la renovación de contratos o de relaciones laborales de duración determinada sucesivos.

53. En efecto, el Tribunal de Justicia ha considerado que dicho concepto de "razones objetivas" se refiere a las circunstancias específicas y concretas que caracterizan una determinada actividad y que, por tanto, pueden justificar en ese contexto particular la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada. Tales circunstancias pueden tener su origen en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran tales contratos y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartados 69 y 70).

54. En cambio, no cumpliría los requisitos especificados en el apartado anterior una disposición nacional que se limitase a autorizar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada de un modo general y abstracto a través de una norma legal o reglamentaria (véase la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 71).

55. Más concretamente, la utilización de contratos de trabajo de duración determinada sin otra base que una norma legal o reglamentaria de carácter general, no relacionada con el contenido concreto de la actividad de que se trate, no permite extraer criterios objetivos y transparentes a fin de verificar si la renovación de tales contratos responde efectivamente a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto (véase la sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartado 74)."

NORMATIVA NACIONAL APLICABLE



1.- Artículo 9.3 de la CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

"La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad u la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos."

2.- Artículo 15 del ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

"DURACIÓN DEL CONTRATO

1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguiente supuestos:

1) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituto y la causa de sustitución.

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el periodo de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de Ley.

(...)

5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo a diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijo.

Lo establecido en el párrafo anterior también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a los dispuesto legal o convencionalmente.

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente



con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

6. Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentaria y en los colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

3.- Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

ARTÍCULO 4. CONTRATO DE INTERINIDAD

1. El contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual.

El contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

2. El contrato de interinidad tendrá el siguiente régimen jurídico:

a) El contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

b) La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

En los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica.

3. También se regirá por las disposiciones establecidas para el contrato de interinidad el celebrado para sustituir a un trabajador autónomo, a un socio trabajador o a un socio de trabajo de una sociedad cooperativa en el supuesto de riesgo durante el embarazo o en los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.

ARTÍCULO 8. EXTINCIÓN Y DENUNCIA DE LOS CONTRATOS

1. Los contratos de duración determinada se extinguirán, previa denuncia de cualquiera de las partes por las siguientes causas:

a) El contrato para obra o servicio determinados se extinguirá por la realización de la obra o servicio objeto del contrato.

b) El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá por la expiración del tiempo convenido.

c) El contrato de interinidad se extinguirá cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:

1ª La reincorporación del trabajador sustituido.

2ª El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.



3ª La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

4ª El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las administraciones públicas.

2. Los contratos de duración determinada que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma, se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o la de la prórroga expresa del contrato eventual, ejecutada la obra o servicio, o producida la causa de extinción del contrato de interinidad, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerara prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

3. Siempre que el contrato tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad en el que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por el empresario del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

4.- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.

Artículo 70. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.

"1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

2. la Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobara anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente.

3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos".

Artículo 83. PROVISIÓN DE PUESTOS Y MOVILIDAD DEL PERSONAL LABORAL

La provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y, en su defecto por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera.

Disposición transitoria cuarta. Consolidación de empleo temporal

1. Las administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

2. Los procesos selectivos garantizaran el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

3. El contenido de las pruebas guardara relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objetos de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Los procesos selectivos se desarrollaran conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del presente Estatuto.

5.-Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid (BOCM de 28 de abril de 2005) vigente desde el 1-1-2004 hasta el 22-8-2018:

Artículo 13. Régimen de provisión de vacantes, en lo que aquí interesa dispone:



"1. Con carácter previo a su inclusión en la Oferta de Empleo Público serán ofertadas en régimen de provisión interna, con arreglo al procedimiento establecido en el presente artículo, las vacantes existentes. (...)

2. Concurso de traslado Con carácter anual y al inicio de cada ejercicio presupuestario se convocara un concurso de traslado en el que se incluirán las vacantes producidas en el ejercicio anterior y no convocadas en los procesos previstos en los párrafos anteriores, salvo aquellas que, como consecuencia de necesidades organizativas, no se estime conveniente incluir, todo aquello que, como consecuencia de necesidades organizativas, no se estime conveniente incluir, todo ello previa negociación con los sindicatos presentes en la comisión paritaria, al que podrán optar aquellos trabajadores que ostenten la misma categoría y, en su caso, especialidad.

Las plazas que durante un ejercicio presupuestario resulten liberadas o no cubiertas en el concurso de traslado anteriormente citado, se incluirán preceptivamente en la Oferta de Empleo Público correspondiente.

El sistema de provisión será el de concurso, con arreglo a lo determinado por la comisión paritaria, de conformidad con lo indicado en el artículo 4. Las convocatorias especificaran para cada puesto de trabajo ofertado, además de la categoría y, en su caso, especialidad, los requisitos exigidos. Excepcionalmente, podrá incluirse la valoración de méritos o la realización de pruebas en los supuestos que así se determine por la comisión paritaria, relativas a la acreditación de la posesión de determinado nivel de conocimientos o de experiencia en el campo profesional del puesto de trabajo, que garantice la adecuación del trabajador a la actividad a desarrollar en el mismo. A falta de acuerdo sobre los méritos o pruebas a realizar se procederá a publicar la convocatoria de conformidad con lo establecido en el artículo 4.3.e) (...).

3. Oferta de Empleo Público.- Los puestos de trabajo de carácter fijo dotados presupuestariamente que no hubiesen sido cubiertos por el procedimiento de provisión interna previsto en este artículo, así como los liberados en el mismo, excepto las plazas de las categorías vinculadas a la promoción profesional específica, comprenderán la Oferta de Empleo Público de personal laboral.

Igualmente, una vez celebrados los procesos de promoción profesional específica, las plazas que resulten liberadas o desiertas, se incluirán en la siguiente Oferta de Empleo Público, en turno simultaneo de promoción interna y libre.

Las plazas que integren la Oferta de Empleo Público se convocaran simultáneamente en turnos de promoción interna y de acceso libre, de acuerdo con las bases generales de convocatoria que figuran como Anexo IX del presente convenio colectivo. En cualquier caso, se garantizará el carácter previo de turno de promoción interna en cada una de las fases del proceso selectivo.

El régimen de promoción interna se efectuara mediante el establecimiento de una reserva suficiente de plazas por cada categoría profesional y, en su caso, especialidad, en función del número de candidato potenciales. El número de plazas reservadas al turno de promoción interna aparecerá especificado en cada convocatoria singular, y se determinara mediante acuerdo del porcentaje con la representación sindical. En caso de no existir este acuerdo será del 100 por 100 de las plazas, salvo los supuestos en que en el ejercicio anterior se hubieren realizado procesos de promoción profesional específicos, en cuyo caso este porcentaje de reserva máximo será del 50 por 100 en aquellas categorías afectadas por aquellos procesos de promoción profesional.

Las vacantes no cubiertas en turno de promoción interna se acumularan a las del sistema general de acceso libre.

Los requisitos de participación en los procesos selectivos en turno simultaneo de promoción interna y libre, el desarrollo de los mismos, el sistema selectivo, el tipo de pruebas y la forma de calificación, los baremos aplicables y los temarios comunes son los que se recogen en las bases generales de convocatoria que figuran como Anexo IX del presente convenio colectivo, y serán desarrollados por la comisión paritaria en los términos previstos en el artículo 4.3.e)".

DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNDÉCIMA

Ordenación y mejora del empleo (consolidación)

Con la finalidad de fomentar la movilidad, la carrera profesional y la estabilidad en el empleo del personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid, reduciendo la temporalidad en el empleo a los niveles mínimos imprescindibles (8 por 100) se establece el programa de actuación que a continuación se desarrolla, que también tiene como finalidad la de favorecer las medidas necesarias para asegurar la ejecución periódica y regular los procesos de cobertura de puestos de trabajo mediante personal fijo.

En consecuencia, este plan se ordenará en tres fases sucesivas:



1 En la primera fase, se procederá a convocar, dentro del primer semestre de 2005, un concurso de traslados en el que se incluirán las plazas vinculadas a las Ofertas de Empleo Público pendientes de los años 2001 - 2004.

Excepcionalmente, podrán participar en este concreto concurso de traslados los trabajadores a los que se haya adjudicado puesto en el anterior concurso.

2. En la segunda fase se convocarán, dentro del primer cuatrimestre de 2006, procesos de promoción profesional específica correspondientes a las Ofertas de Empleo Público 1999 -2004 para el personal laboral fijo.

De forma excepcional y única, este proceso se abordará, a excepción del grupo V, mediante convocatoria de procedimientos de selección bajo el sistema de concurso-oposición, en los que podrán superar la fase de oposición un número de aspirantes mayor que el de plazas y en los que el concurso tendrá por tanto carácter eliminatorio. Las convocatorias en cuestión serán objeto de negociación con las organizaciones sindicales legitimadas.

La fase de oposición consistirá en la realización de un único ejercicio tipo test con tres respuestas alternativas, en el que no se penalizarán las respuestas erróneas y que se superaría por los aspirantes que tengan el 50 por 100 de respuestas correctas.

En la fase de concurso se valorará preferentemente entre los méritos la experiencia adquirida por el desempeño de puestos de trabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid. Las bases de convocatoria relacionaran expresamente, a estos efectos, las equivalencias entre la experiencia como funcionario con las correspondientes categorías laborales.

La calificación final vendrá determinada por la media ponderada de las calificaciones obtenidas en las dos fases del proceso, correspondiendo a la oposición un 55 por 100 y al concurso un 45 por 100.

3. En la tercera y última se desarrollará un proceso extraordinario y por una sola vez de consolidación de empleo, mediante convocatorias de procedimientos de selección bajo el sistema de concurso-oposición, en los que podrán superar la fase de oposición un número de aspirantes mayor que el de plazas y en los que el concurso tendrá por tanto carácter eliminatorio. Las convocatorias en cuestión serán objeto de negociación con las organizaciones sindicales legitimadas.

La fase de oposición consistirá en la realización de un único ejercicio tipo test (...)

En la fase de concurso se valorará preferentemente entre los méritos, la experiencia adquirida por el desempeño de puestos de trabajo como personal temporal en la Administración de la Comunidad de Madrid. (...)

Este proceso afectaría a todas las plazas incluidas en las Ofertas de Empleo 1998-2003, o anteriores, en su caso, que resultaran tras finalizar las fases anteriores y que no se correspondan con las categorías laborales de las áreas de actividad A, B, C y D incluidas en el Anexo del Decreto 149/2002, de 29 de agosto, por el que se regula el procedimiento para la adquisición de la condición de funcionario por el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid, respecto de las cuales se estará a lo dispuesto en el acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario de administración y servicios.

A estos efectos, se habilita el crédito necesario para hacer frente a cada una de esas fases.

El personal declarado por sentencia indefinido no fijo podrá participar en este proceso extraordinario de consolidación de empleo. Cuando se trate de personal que desarrolla funciones equivalentes a la de cuerpos y escalas de personal funcionario, el puesto que vinieren ocupando será transformado en un puesto de carácter funcional.

El personal que ostente la condición de indefinido por sentencia con efectos anteriores al de octubre de 1996 tendrá la consideración de personal fijo".

6.- ARTÍCULO 12 del ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES en cuanto a su regulación del CONTRATO DE RELEVO:

"7. El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo lo establecido en los dos párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto



refundido de la Ley General de la Seguridad Social si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda, conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, pro el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social".

7.- ARTÍCULO 1.6 DEL CÓDIGO CIVIL

"La jurisprudencia complementará el ordenamiento jurídico con la doctrina que, de modo reiterado, establezca el Tribunal Supremo al interpretar y aplicar la ley, la costumbre y los principios generales del derecho".

JURISPRUDENCIA NACIONAL APLICABLE

Son numerosas las sentencias del Tribunal Supremo que reiteran la consolidada doctrina que considera no abusiva y ajustada a derecho la contratación temporal de trabajadores por interinidad por vacante por parte de Administraciones públicas, que se dilata durante periodos muy largos como 20 años y en muchos casos muy superiores a 10 años, mediante la suscripción de sucesivos contratos o la renovación de la relación laboral, no justificando la empleadora su inactividad, sin que se aplique ninguna de las medida prevenidas en la cláusula 5 de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, no fijándose indemnización ni considerándose la relación indefinida no fija, a modo de ejemplo, citamos las siguientes:

1.- Tribunal Supremo Sala 4ª, S 04-07-2019, nº 536/2019, rec. 2357/2018, recoge la citada doctrina que no considera abusiva la relación laboral temporal de una trabajadora con la Comunidad de Madrid, a través de diversos contratos temporales en los periodos 1-8-1997 a 4-1-1998 y 28-11-2000 a 13-6-2001 y desde el 3-7-2001 hasta el 30-7-2016 mediante contrato de interinidad para cobertura de vacante vinculada a la oferta de empleo público de 2001:

"(...)

TERCERO.- 1. La recurrente denuncia sustancialmente infracción del artículo 70 del EBEP en relación con la disposición final cuarta del mismo al entender, en esencia, que le artículo 70-1 del EBEP no resulta de aplicación, cual sostiene la sentencia recurrida, al no imponer la novación del contrato por el simple transcurso de tres años.

2. El recurso debe prosperar porque la inaplicación del art. 70 del EBEP a supuestos como el presente es doctrina reiterada de esta Sala.

En efecto, ya esta Sala en su sentencia de 19 de julio de 2016 (R. 2258/2014) dijo: "No desconoce la Sala que la exclusión del plazo temporal en la duración de las relaciones de interinidad por vacante puede producir comportamientos abusivos o fraudulentos en la utilización de este tipo contractual. Pero, aparte de que le carácter temporal del vínculo no resulta modificado por la "falta de convocatoria de la plaza provisionalmente ocupada" (STS 20/03/96 -rcud 2564/95-), "la demora, razonable o irrazonable en el inicio del procedimiento reglamentario de selección sólo constituye el incumplimiento de un deber legal, del cual no deriva que el interino se convierta en indefinido, pues la conclusión contraria no sería conciliable con el respeto a los



principios que regulan las convocatorias y selección del personal en las Administraciones Públicas y generaría perjuicio a cuantos aspiraran a participar en el procedimiento de selección" (aparte de las que en ellas se citan, STS 14/03/97 -rcud 3660/96-; y 09/06/97 -rcud. 4196/96-). Y en todo caso, la reacción frente a tales posibles irregularidades debe abordarse en cada caso ante las denuncias que en este sentido se formulen, sin olvidar el recurso a las pretensiones que tengan por objeto la puesta en marcha de los procesos de selección a través de las oportunas convocatorias (SSTS 12/07/06 -rec- 2335/05-; y 29/06/07 -rcud. 3444/05-).

Esta doctrina ha sido matizada por nuestra reciente sentencia del Pleno de 24 de abril de 2019 (R. 1001/2017) en la que se dice: "3.- Respecto al alcance que posea la superación del plazo de tres años contemplado en el art. 70 del EBEP, precepto citado en el análisis de la contradicción de las sentencias comparadas, aunque no sea objeto de censura jurídica como es de ver del motivo único de censura jurídica, cuarto del recurso, ha de señalarse que dicho precepto va referido a "la ejecución de la oferta de empleo público".

El plazo de tres años a que se refiere el art. 70 del EBEP referido, no puede entenderse en general como una garantía inamovible pues la conducta de la entidad empleadora puede abocar a que antes de que transcurra dicho plazo, se haya desnaturalizado el carácter temporal del contrato de interinidad, sea por fraude, sea por abuso, sea por otras ilegalidades, con las consecuencias que cada situación pueda comportar; al igual que en sentido inverso, el plazo de tres años no puede operar de modo automático.

En suma, son las circunstancias específicas de cada supuesto las que han de llevar la una concreta conclusión".

Como señalan las sentencias citadas, entre otras, el art. 70 del EBEP impone obligaciones a las administraciones públicas, pero no establece que la superación del plazo de tres años suponga la novación de los contratos de interinidad por vacante, ni tampoco que este tipo de contratos tenga una duración máxima de tres años, plazo que viene referido sólo a la ejecución de la oferta de empleo público. Conforme tenemos dicho, ese plazo no puede entenderse como una garantía inamovible, por cuanto serán las circunstancias del caso las que autoricen el acortamiento del plazo controvertido por la interinidad (supuestos de fraude o abuso), pero, también, su prolongación, casos de anulación o suspensión de la oferta por la autoridad administrativa o judicial. Así lo ha entendido, también, la sentencia del TJUE de 5 de junio de 2018 (C-677/16) que acabó diciendo: "En el caso de autos, la Sra... no podía conocer, en el momento en que se celebró su contrato de interinidad, la fecha exacta en que se proveería con carácter definitivo el puesto que ocupaba en virtud de dicho contrato, ni saber que dicho contrato tendría una duración inusualmente larga. No es menos cierto que dicho contrato finalizó debido a la desaparición de la causa que había justificado su celebración. Dicho esto, incumbe al juzgado remitente examinar si, habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización del contrato y de su duración, inusualmente larga, ha lugar a recalificarlo como contrato fijo", conclusión con la que avala que el contrato de interinidad pueda durar más de tres años y que sean los Tribunales españoles quienes valoren si esa excesiva duración justifica la conversión en fijo del contrato temporal.

3. La aplicación de la anterior doctrina obliga a estimar el recurso porque no se aprecia irregularidad alguna en el proceder de la Administración, porque, aparte que por Orden de 8 de enero de 2008 (BOCM del 23 de enero de 2008) se actualizó la oferta de empleo público de los años 1998 a 2004, lo que evidencia que no hubo inactividad de la Administración, resulta que debe recordarse que las convocatorias para cubrir las ofertas de empleo quedaron paralizadas por la grave crisis económica que sufrió España en esa época y que dio lugar a numerosas disposiciones limitando los gastos públicos, como el RDL 20/2011, de 30 de diciembre y la Ley 22/2013, de presupuestos generales, que tuvieron incidencia directa en el gasto de personal y convocatorias de empleo público, por cuanto prohibieron la incorporación de personal nuevo, aunque fuese temporal y las convocatorias de procesos selectivos para cubrir plazas vacantes, aunque fuese de puestos ocupados interinamente y en proceso de consolidación de empleo (artículos 3 RDL 20/2011 y 21 de la Ley 22/2013)".

2.- Tribunal Supremo Sala 4ª, sec. 1ª, S 18-07-2019, nº 602/2019, rec. 2121/2018, igual doctrina respecto de trabajadora con relación laboral para la COMUNIDAD DE MADRID desde el 11 de julio de 2000, mediante sucesivos contratos temporales de interinidad y sustitución, con interrupciones variables entre los mismos, constando interrupciones inferiores a tres meses desde el contrato suscrito el 7 de febrero de 2007, hasta el suscrito el 22 de febrero de 2013 de interinidad por vacante que se extingue por la cobertura de la vacante el 30 de septiembre de 2016, Tribunal Supremo Sala 4ª, sec. 1ª, S 18-06-2019, nº 466/2019, rec. 2040/2018, igual doctrina respecto de trabajadora con relación laboral de 17 años, mediante contrato de interinidad por vacante suscrito el 24-05-99 y extinguido por cobertura de la plaza el 30-9-2016.

3.- Tribunal Supremo Sala 4ª, sec. 1ª, S 18-07-2019, nº 603/2019, rec. 2129/2018, igual doctrina habiendo celebrado la trabajadora una serie de contratos temporales: del 22-4-04 al 25-4-04, del 1-7-04 al 30-9-04, del 17-12-04 al 13-1-05; del 16-3-05 al 8-4-05; del 6-7-05 al 30-9-05; del 15-12-05 al 16-1-06; del 31-1-06 al 18-2-06; del 10-4-06 al 20-4-06; del 9-5-06 al 14-7-06; del 25-7-06 al 24-7-09; del 25-7-09 al 24-7-12; del 25-7-12 al 24-7-15; del 25-7-15 al 30-9-16, fecha en la que se extingue el último contrato de interinidad por vacante.



4.- Tribunal Supremo Sala 4ª, rec. 1ª, S 09-07-2019, nº 552/2019, rec. 1595/2018, igual doctrina, relación laboral de más de 15 años, desde 28-5-2001 a 30 de septiembre de 2016, en virtud de contrato de interinidad para la cobertura de puesto de trabajo vacante vinculado a oferta de empleo público año 2002.

5.- Tribunal Supremo Sala 4ª, sec. 1ª, S 09-07-2019, nº 551/2019, rec. 483/2018, igual doctrina, relación laboral de más de 10 años, mediante dos contratos de interinidad por sustitución y de interinidad por vacante vinculada a la Oferta de Empleo Público correspondiente de los años 1998-2004, que se extingue por cobertura el 30-9-2016.

6.- Tribunal Supremo Sala 4ª, sec. 1ª, S 04-07-2019, nº 537/2019, rec. 4318/2017, contrato de interinidad por vacante vinculada a la oferta de empleo público correspondiente al año 1998, que se celebra el 13/11/2007 extinguido el 30-9-2016 por cobertura de la vacante.

7.- Tribunal Supremo Sala 4ª, S 04-07-2019, nº 536/2019, rec. 2357/2018, relación laboral de 16 años, desde el 2-11-2000 a 13-6-2001, mediante contrato temporal y desde el 3-7-2001 por contrato de interinidad para cobertura de vacante vinculada a la oferta de empleo público de 2001, que se extingue el 30 de septiembre de 2019.

8.- Tribunal Supremo Sala 4ª, sec. 1ª, S 03-07-2019, nº 531/2019, rec. 464/2018, relación laboral de 11 años, a través de contratos sucesivos que comenzaron el día 13-XII-03, siendo el último de interinidad del día 8-VII-05, para la cobertura de vacante, que se extinguió por tal cobertura el 30-9-2016.

9.- Tribunal Supremo Sala 4ª, sec. 1ª, S 03-07-2019, nº 533/2019, rec. 1552/2018, relación laboral de nueve años, mediante sucesivos contratos temporales, del 15-7-2007 al 15-1-2008; del 10-3-2008 al 6-4-2008; del 30-6-2008 al 30-9-2008; del 15-12-2008 al 15-1-2009; del 31-3-2009 al 27-4-2009; del 1-7-2009 al 30-9-2009; del 14-12-2009 al 4-1-2010; del 23-1-2010 al 12-4-2010 y del 30-6-2010, en virtud de contrato de trabajo de interinidad para la cobertura de vacante cubierta el 30-9-2016 extinguiéndose el contrato.

10.- Tribunal Supremo Sala 4ª, sec. 1ª, S 26-06-2019, nº 505/2019, rec. 925/2018 19 años de relación laboral mediante contrato de interinidad por vacante desde el 1-6-00, que se extingue el 30 de septiembre de 2016, por cobertura.

B) El tratamiento para los trabajadores con contrato de relevo es distinto y cuando se extingue el contrato se les reconoce la indemnización fijada en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, así en la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, sec. 1ª, S 09-07-2019, nº 553/2019, rec. 1910/2018.

PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN PREJUDICIAL

1ª) La relación laboral que une a la actora con la Comunidad de Madrid se inicia el 23 de junio de 2003, mediante de interinidad para la cobertura de vacante vinculada a la oferta pública de empleo del año 2002, contrato que fue prorrogado en el año 2008, por haber quedado desierta la vacante en concurso de traslados, vinculando ahora la plaza a la oferta pública de empleo de 2009. Parte por tanto el recurso de un error evidente y es que dice que el contrato es anterior a 2005 y por ello no les es de aplicación el artículo 70 del EBEP y estaría en el supuesto de la disposición transitoria cuarta de esta norma, lo que en ningún caso es así porque al quedar desierta la vacante que ocupaba la trabajadora en 2008, se hace una renovación y la vacante se incluye en una nueva oferta pública de empleo, siendo posterior todo ello a la entrada en vigor del EBEP, por lo que, aunque, a menos efectos dialectico, se admitiera la tesis de la Comunidad de Madrid, siempre sería aplicable este Estatuto.

2ª) Se trata por tanto de una relación laboral amparada por un primer contrato de interinidad suscrito en 2003 y por una prórroga del mismo, que se justifica por la administración primero en la existencia de una vacante vinculada a una oferta pública anterior (2002) que después de cinco años se dice que no ha dado resultados, quedando la plaza desierta, sin que se acredite que realmente se llevó a efecto tal oferta ni su devenir, y una renovación del contrato en 2008 prorrogándolo por la existencia de la vacante vinculada a una oferta de empleo público futura, que no ha dado lugar a la cobertura de la vacante sino hasta ocho años después.

3ª) El mandato que contiene el citado artículo 70 del EBEP con carácter imperativo, al decir " En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años", no queda limitado por lo que establece el artículo 83 del mismo, que determina que la provisión de puestos de movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y, en su defecto por el sistema de provisión de puestos de movilidad del personal funcionario de carrera, refiriéndose a la concreción de las normas que han de regir la provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal laboral, pero entendemos que siempre dentro del plazo que fija dicho artículo 70, que no se desvirtúa, porque una cosa es el procedimiento a seguir, para el cual el EBEP remite a los convenios, y otra el plazo dentro del cual ha de llevarse a efecto que lo establece esta



ley de forma imperativa y taxativa, no pudiendo alterarse por normas rango inferior ni por la voluntad de las partes. Lo mismo ha de predicarse del contenido de la Disposición transitoria cuarta del EBEP que establece que las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005, lo cual no solo es de aplicación en este caso, al haber una renovación del contrato en 2008, sino que en absoluto deja sin efecto al reiterado plazo, y además incide en la misma línea de impedir el mantenimiento abusivo de contratos temporales obviando la cobertura de las vacantes por las causas legalmente establecidos.

4ª) Como hemos dicho la normativa establecida en el convenio colectivo, como no puede ser de otra manera, no deja sin efecto el plazo de tres años fijado por el artículo 70 de EBEP, sino que las normas convencionales lo que establecen es el procedimiento para la cobertura de vacantes, y conforme a ellas ha de procederse, pero sin exceder el citado plazo, aunque el proceso sea como en este caso complejo.

5ª) La relación laboral de interinidad de la actora se inició primero con una duración hasta que se cubriera la vacante incluida en la oferta pública de empleo de 2002, y luego hasta que se cubriera la incluida en la oferta de 2009. No consta en el procedimiento rústica alguna para que se hayan cumplido las normas convencionales en cuanto a la celebración de las correspondientes ofertas públicas de empleo, primero de 2002 y luego de 2009, debiéndose tener en cuenta que, conforme a los preceptos transcritos, las plazas que se incluyen en estas ofertas han de estar dotadas presupuestariamente, como de puede ser de otra forma para que la trabajadora interina perciba su salario.

6ª) El Tribunal Supremo considera, en la doctrina consolidada que se ha citado, que este tipo de contratos, utilizados de forma masiva por la administración española, son perfectamente regulares y no tiene consecuencia alguna, pudiendo la empleadora sacar o no la plaza a concurso, de manera que pasado largos años de relación laboral interina y sin que se exija a la administración justificación por la dilación de la cobertura de la vacante, el Alto Tribunal entiende que la naturaleza de esta relación nunca deviene en indefinida no fija, y cuando de forma inopinada la trabajadora pierde su empleo por la cobertura de la vacante, sin que pueda haber previsto el momento en el que esto iba a tener lugar, no tiene derecho a una indemnización.

7ª) El contrato de trabajo temporal es en nuestro derecho laboral una excepción que, consecuentemente, se regula de forma tasada para aquellos supuestos en los que el empresario necesita personal durante un tiempo corto, siempre que cumpla con los requisitos legales, y, previsiblemente, tal necesidad no va a prologarse después del periodo inicialmente contemplado, pero si así fuera o no se hubieran cumplido tales requisitos, la ley prevé que el contrato se convertiría en indefinido de manera que el puesto de trabajo inicialmente concebido como temporal, pasa a consolidarse en la empresa y así en artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores detalla los casos en los que el contrato concertado con duración determinada pasa a serlo por tiempo indefinido y distingue entre dos situaciones bien distintas: 1ª) Ab Initio: cuando el trabajador no haya sido dado de alta en seguridad social o en contrato se haya celebrado en fraude de ley.

2ª) Por exceder el tiempo máximo de duración inherente al tipo de contrato temporal.

Y es que la esencia del contrato temporal es, como hemos dicho, cubrir una necesidad transitoria en la empresa por el concreto periodo de tiempo previsto y que tanto ésta como el trabajador conocen cuando lo concierta, y si ese tiempo transcurre y la relación laboral permanece, obviamente pasa a ser indefinida porque se demuestra que la necesidad persiste y porque por definición no puede ser temporal un contrato que se prolonga años y años y ya no se sabe el tiempo que puede durar, con lo que el plazo de caducidad que entraña la temporalidad desaparece para convertirse en indefinición al desconocerse ya cuando va a finalizar al contrato y la cauda por la que va a hacerlo, que desde luego ahora no puede a ser el cumplimiento del plazo o termino que se estableció originalmente, sino de servir un puesto de trabajo vacante y necesario para la Comunidad de Madrid de forma indefinida, lo que queda evidenciado de forma palmaria en este caso, dado que la relación laboral ha durado, más de trece años y no puede admitirse justificación alguna para tamaña dilación en proceso de cobertura de una vacante, porque aunque la hubiera lo decisivo es que la duración del contrato está en la más absoluta indefinición, al no poder preverse la fecha de su finalización, lo que está totalmente en contradicción con la naturaleza de un contrato temporal en el que ha de conocerse cuando se va a extinguir, de acuerdo con las previsiones legalmente fijadas.

8ª) El 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, en el que se traspone la Directiva 1999/170, trata de limitar la contratación temporal para evitar los abusos que la norma comunitaria proscribiera, configura el contrato de interinidad para el único siguiente supuesto: "Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo" y siempre que se cumplan en el contrato de trabajo los siguientes requisitos, "se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución."



No prevé por tanto la interinidad para la cobertura de vacante.

9ª) Es el artículo 4.1 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 de Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, el que, extralimitándose del precepto que desarrolla, establece la posibilidad de celebrar un contrato de interinidad " para cubrir temporalmente un puesto de trabajo duran el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva." con lo que el legislador, apartándose de las previsiones del Estatuto trata de subvenir una necesidad de la administración de cubrir las vacantes mientras se ofrecen públicamente y se asignan mediante el correspondiente proceso y conforme a los principios de mérito y capacidad, lo que puede justificar sin duda la temporalidad en la contratación, pero en modo alguno la morosidad en la cobertura de los vacantes que en la práctica da lugar a la perpetuación de las relaciones laborales de este tipo durante años y años, cual sucede en el presente caso.

10ª) Pero si entendemos que conforme al precepto citado del Real Decreto 2720/1998, pueden celebrarse contratos de interinidad para cobertura de una vacante, hemos de hacer hincapié en que estos contratos no cumplen las reglas que establece el artículo 15 del Estatuto, que limitan la interinidad al periodo en el que el trabajador sustituido permanezca fuera de la empresa por alguna de las causas legales que permiten la reserva de su puesto de trabajo, que ha de reflejarse en el contrato y que, por tanto, determinan su duración y el conocimiento de la misma para las partes que los suscriben, que saben quién es el trabajador titular de la plaza, mientras que en los de cobertura por vacante su duración, que debería ser la máxima fijada en el EBEP, en cosas como en que nos ocupa, queda indefinida, sujeta a la arbitrariedad de la administración que demora sin cortapisas la cobertura de la vacante, por lo que el trabajador no sabe cuándo puede finalizar la relación laboral.

Así pues la propia denominación del contrato de interinidad por vacante que introduce ex novo el citado Real Decreto, no previsto en el Estatuto de los Trabajadores, ya indica que es distinto al de interinidad por sustitución de un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo y desde luego no debería extenderse a aquellos la limitación de derechos que se anuda a éstos, porque tal restricción se establece en dicho Estatuto exclusivamente respecto de los contratos que regula, tanto éste como los demás que cita, siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo 9.3 de la Constitución y por tanto no deberían restringirse por Real Decreto los derechos de los trabajadores temporales cuando no se encuentren en los concretos supuestos prevenidos por el legislador ni interpretarse extensivamente normas no favorables, y debería ser de aplicación el apartado 5 del artículo 15 del Estatuto de los trabajadores que, conforme a la Directiva 1999/70, previene el abuso al establecer que:

"Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3, los trabajadores que en un periodo de la treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos".

Sin que debiera afectar a los siguientes trabajadores interinos por vacante lo establecido en el último párrafo, es decir la inaplicación del supuesto a los contratos de interinidad configurados por el propio Estatuto, al no cumplirse con los requisitos que éste exige de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, identificándose siempre en el contrato el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

Pero conforme a la doctrina jurisprudencial española que antes hemos reflejado, ello no es así y este párrafo no es de aplicación a los contratos de interinidad por vacante que, consecuentemente carecen de límite temporal conforme al Estatuto de los Trabajadores.

11ª) Es cierto que si se consideran conforme a derecho los contratos de interinidad por vacante, el Real Decreto 2729/98 también establece límites a su temporalidad, en el artículo 4 en los términos que hemos transcritos, esto es el tiempo que dure el proceso de selección que se fija en un máximo de tres meses para las empresas privadas y para las Administraciones públicas en el tiempo que dure el proceso conforme a lo previsto en su normativa específica, determinando el artículo 8 que igualmente se ha transcrito, que estos contratos se extinguen por el transcurso del plazo de tres meses cuando se trata de dichas empresas privadas o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones públicas.

12ª) Cabe pues preguntarse cuál es el plazo que resulta de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones públicas, y podría parecer que el legislador, también en cumplimiento de la Directiva 1999/1970 ha querido limitar los procesos de selección, estableciendo un tiempo máximo para su desarrollo lo que indirectamente evita que se perpetúen las relaciones temporales de quienes cubren las vacantes sin haber accedido a ellas conforme a los principios de mérito y capacidad, siendo el artículo 70 del Estatuto Básico del



empleado público que antes hemos transcrito, contundente: "En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años".

Pero para el Tribunal Supremo, de nuevo este plazo no supone límite alguno a la duración de los contratos de interinidad por vacante, porque entienden que pese a su dicción imperativa, el plazo del artículo 70 del EBEP no puede entenderse en general como una garantía inamovible ni opera de modo automático y así considera que puede prorrogar sine die por diversas causas, aunque no se justifiquen, y hace alusión a la grave crisis económica del 2008, pese a que en la mayoría de los supuestos de dilación de los contratos celebrados por la Comunidad De Madrid, los trabajadores, como en el caso que nos ocupa, ya llevaban previamente años con una relación de interinidad, y por tanto habían estado prestando servicios un dilatado periodo en el que no había crisis, sino, por el contrario una situación boyante de nuestra economía y, sin tener tampoco en cuenta que durante la crisis las plazas estaban presupuestadas y se ha retribuido a los interinos de la misma forma y con los mismo salarios que se hubiera hecho a los trabajadores fijos, incluso en mayor medida al tener ya antigüedad y ser retribuidos por este concepto, y además que las plazas habían estado vinculadas a ofertas de empleo público ya pasadas.

13º) En todo caso hemos de resaltar que el contrato de interinidad por vacante tiene por objeto la cobertura de una vacante durante el tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva y siendo este límite el de tres años que establece el EBEP para un proceso de cobertura de la vacante, esto ha de llevar a considerar que la relación laboral de interinidad que lo sobrepasa, si permanece lo es en virtud de la renovación tácita de la misma, lo que tiene lugar cada tres años, y en cualquier caso, estando la vacante vinculada a una determinada oferta pública de empleo y consecuencia proceso de selección, hay renovación de la relación laboral cuando se cambia el objeto del contrato al quedar desierta la vacante en el proceso de selección al que se anudaba el contrato y vincularse a una nueva oferta pública de empleo, por lo que la interinidad pasa a ser por el tiempo que dure del nuevo proceso de selección que se inicia, novándose el contrato, de manera que hay una utilización sucesiva de relaciones laborales de duración determinada por parte de la administración, a veces tácita y otras, como en este caso expresa, pero había que concluir que en el caso que nos ocupa no solo trata de un contrato inicial y una renovación, sino que ha tenido lugar la novación seis veces consecutivas, al haber durado la relación más de trece años.

14º) Pero lo crucial es que, conforme a la doctrina jurisprudencial, tampoco a través de la regulación del contrato de interinidad por vacante en el Real Decreto citado, existe un límite máximo para su temporalidad, ni sanción alguna por su dilación durante más de tres años que alcanza muchas veces décadas, quedando la duración del contrato al arbitrio del empleador, en este caso la Administración, que puede decidir, sin tener que justificarlo, si inicia o no el proceso para la cobertura de la vacante, cuándo hacerlo si considera oportuno ponerlo en marcha y cuánto dura el mismo, pudiendo diferirlo sin limitación alguna y cubriendo mientras esa vacante mediante un contrato temporal, que va renovando sin término, suscrito con un trabajador que no goza de los mismos derechos que si su relación fuera indefinida y que cuando sea cesado tampoco va a ser indemnizado por la extinción del contrato. La inexistencia de un plazo límite para la consolidación de un derecho, en este caso a la fijeza de un puesto de trabajo, choca frontalmente con los principios generales del derecho español, esencialmente contra el de seguridad jurídica garantizado en el artículo 9.3 de la Constitución y que tiene reflejo en la configuración de los contratos temporales en el Estatuto de los Trabajadores y en la regulación de instituciones como la prescripción y la caducidad, estableciendo plazos de consolidación del derecho muchas veces inferiores a la duración de los contratos de interinidad por vacante.

15º) La figura del contrato de relevo que se regula en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, tiene la misma finalidad de sustituir interinamente a un trabajador, que ha de identificarse y que se jubila parcialmente, durante el tiempo que resta para que acceda a su jubilación total, por lo que se trata, como en el supuesto de interinidad regulado en el artículo 15 de la misma norma, de sustituir a un trabajador que, en este caso conserva parcialmente su puesto de trabajo en la empresa, que no puede por tanto ser cubierto de forma fija por otra persona, hasta que cesa definitivamente por jubilación total, por lo que no es sino un contrato de interinidad a tiempo parcial, teniendo el trabajador relevista derecho a indemnización cuando se extingue el contrato, conforme al artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, que tal y como estima la doctrina del Tribunal Supremo, si se considera aplicable a este tipo de contrato, pese a que no alude a los mismos, como tampoco a los interinos por vacante que, como se ha dicho el Estatuto de los Trabajadores no regula ni por tanto excluye de indemnización.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

LA SALA ACUERDA



1.- Formular ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea petición de decisión prejudicial respecto a las siguientes cuestiones:

PRIMERA: ¿Puede considerarse conforme al efecto útil la directiva 1999/170, cláusulas 1 y 5, el establecimiento de un contrato temporal como el de interinidad por vacante, que deja al arbitrio del empleador su duración, al decidir si cubre o no la vacante, cuándo lo hace y cuánto dura el proceso?

SEGUNDA: ¿Ha de entenderse traspuesta al derecho español la obligación establecida por la cláusula 5 de la Directiva 1999/70/CE del Consejo de introducir una o varias de las medidas que establece para evitar la utilización abusiva de la contratación temporal en el supuesto de los contratos de interinidad por vacante, al no establecerse, conforme a las doctrina jurisprudencial, una duración máxima de estas relaciones laborales temporales, ni concretarse las razones objetivas que justifican la renovación de las mismas, ni fijarse el número de renovaciones de tales relaciones laborales?

TERCERA: ¿Menoscaba el objetivo y el efecto útil del Acuerdo Marco la inexistencia en Derecho español, conforme a la doctrina jurisprudencial, de medida alguna efectiva para evitar y sancionar los abusos respecto de los trabajadores con contratos de interinidad por vacante al no limitarse la duración máxima total de las relaciones laborales, ni llegar a ser nunca éstas indefinidas o indefinidas no fijas, por muchos que sean los años que transcurran, ni ser indemnizados los trabajadores cuando cesan, sin que se imponga a la administración una justificación para la renovación de la relación laboral interina, cuando no se ofrece durante años la vacante en una oferta pública, o se dilata el proceso de selección?

CUARTA: ¿Ha de considerarse conforme con la finalidad de la Directiva 1990/70 CE del Consejo, una relación laboral atemporal, cuya duración, conforme a la doctrina Tribunal de Justicia (UE) Gran Sala, S 05-06-2018, nº C-677/2016, es inusualmente larga y queda enteramente al arbitrio del empleador sin límite ni justificación alguna, sin que el trabajador pueda prever cuando va a ser cesado y que puede dilatarse hasta su jubilación, o ha de entenderse que la misma es abusiva?

QUINTA: ¿Puede entenderse, conforme a la doctrina del Tribunal de Justicia (UE) Sala 10ª, S 25-10-2018, nº C-331/2017, que la crisis económica de 2008, es en abstracto causa justificativa de la falta de cualquier medida preventiva contra la utilización abusiva de sucesivas relaciones de trabajo de duración determinada, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, que pudiera evitar o disuadir de que la duración de las relaciones laborales de la actora y la Comunidad de Madrid, se haya prolongado desde 2003 hasta 2008, en que se renuevan y después hasta 2016, prorrogando por tanto la interinidad 13 años?

2.- Suspender las presentes actuaciones a la espera de la resolución de la presente petición de decisión prejudicial.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma no cabe recurso alguno.

Así por este nuestro auto lo pronunciamos, mandamos y firmamos.