

Juzgado de lo Social nº 03 de Barcelona

Avenida Gran Via de les Corts Catalanes, 111, edifici S - Barcelona - C.P.: 08075

TEL.: 938874571
FAX: 938844907
E-MAIL: social3.barcelona@xij.gencat.cat

N.I.G.: 0801944420198018323

Procedimiento ordinario 308/2019-A

-

Materia: Ordinario. Reconocimiento de derecho

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:
Para ingresos en caja. Concepto: 5203000069030819
Pagos por transferencia bancaria: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.
Beneficiario: Juzgado de lo Social nº 03 de Barcelona
Concepto: 5203000069030819

Parte demandante/ejecutante: XXXXXXXXX
Abogado/a: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Parte demandada/ejecutada: UNIVERSIDAD DE BARCELONA , FONS DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA)
Abogado/a: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

A U T O

Magistrado que lo dicta: F. Xavier Gonzàlez De Rivera Serra

Lugar: Barcelona

Fecha: 27 de julio de 2021

I. ANTECEDENTES DE HECHO

1.- El día 29.04.19 se presentó demanda ante el Juzgado Decano de Barcelona por el Sr. XXXXXXXXXXXXXXX, en reclamación por reconocimiento de derecho, contra la Universitat de Barcelona, en la que solicitaba que se declarase la relación laboral “indefinida no fija”. La demanda quedó registrada con el número 308/19.

2.- Se acordó su admisión i tras diversos aplazamientos finalmente se señaló para su celebración el acto del juicio el día 01.02.21. No obstante, en fecha 16.07.20 la parte actora presentó un escrito en el que ampliaba la demanda y modificaba la petición en el sentido de que el reconocimiento que reclamaba era de “empleado público fijo”.

3.- En el acto del juicio asistió la parte demandante Sr. XXXXXXXXXXXXXXX, defendido por el abogado Sr. XXXXXXXXXXXXXXX, y la entidad demandada Universitat de Barcelona, representada por el abogado Sr. XXXXXXXXXXXXXXX. Se propuso y practicó prueba documental e interrogatorio del trabajador demandante. Concluido el juicio

quedó visto para dictar sentencia.

4.- En el momento de redactar la sentencia y al estudiar la normativa de la Unión Europea, se plantearon cuestiones sobre la interpretación de la misma, por lo que se acordó por providencia de fecha 22.02.21 oír a las partes y al Ministerio Fiscal por el plazo de diez días, sobre la idoneidad de la decisión de formular cuestión prejudicial, sobre si la interpretación de dicha normativa se corresponde con la controversia jurídica habida en el procedimiento y sobre las preguntas que pudieran formularse al Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Dentro del término conferido, las partes demandante y demandada presentaron sendos escritos de alegaciones, los cuales están unidos al expediente, sin que el Ministerio Fiscal haya presentado ninguna alegación.

5.- Habiendo tenido noticias, a través de la prensa especializada, que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo había convocado un Pleno para debatir y decidir sobre la cuestión referida a las personas que están vinculados con contratos de trabajo con la administración o con empresas u organismos del sector público durante más de tres años, y siendo previsible que hubiera una rectificación de la doctrina jurisprudencial hasta estos momentos mantenida, se consideró conveniente esperar el contenido de esta decisión por si había algún pronunciamiento que pudiera hacer variar o, simplemente, hacer inviable, el planteamiento de la cuestión prejudicial. Una vez dictada la sentencia por el Tribunal Supremo, de fecha 28.06.21, en el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 3263/2019, se dictó una providencia por este juzgado el 30.06.21 a fin de dar un nuevo trámite de audiencia a las partes en orden a poner de manifiesto si consideraban que la decisión del Alto Tribunal podría tener alguna influencia sobre lo que inicialmente se planteaba en este caso. Ambas partes presentaron escritos que han quedado unidos a las actuaciones.

II. PARTES DEL LITIGIO PRINCIPAL Y REPRESENTANTES

Parte demandante: XXXXXXXXXXXXXXXX

Abogado de la parte demandante: XXXXXXXXXXXXXXXX. Domicilio profesional: carrer Rosselló, 283 bis, de (08037) Barcelona.

Parte demandada: Universitat de Barcelona

Abogado de la parte demandada: XXXXXXXXXXXXXXXX. Domicilio profesional: carrer Còrsega, 270, ático, de (08008) Barcelona.

Otros intervinientes (no comparecidos al acto del juicio): Ministerio Fiscal y Fondo de Garantía Salarial, que no han presentado escritos.

III. HECHOS PERTINENTES

1.- El Sr. XXXXXXXXXXXXX, inició la prestación de servicios por cuenta de la Universitat de Barcelona, el día 01.07.02, como Técnico Superior, mediante un contrato por obra o servicio determinado, en el que constaba que la obra o servicio era la realización de tareas para la elaboración de material docente multimedia en la División de Ciencias de la Salud, estando prevista su finalización con el agotamiento de la financiación de la misma.

En fecha 12.09.05 suscribió otro contrato por obra o servicio determinado, en el cual se hacía constar que el objeto del mismo era dar soporte a la Unidad de Servicios a los Usuarios del Centro de Recursos para el aprendizaje y la investigación (CRAI) para el proceso de preparación, elaboración y utilización de material de soporte a la docencia y su mejora, fijándose la fecha de finalización el 30.09.06.

Nuevamente, en fecha 01.10.06 suscribió otro contrato por obra o servicio determinado, en el cual se hacía constar idéntico objeto que el anterior, con la salvedad de que era para el curso 2006-2007 y se fijaba la fecha de finalización del contrato para el 30.09.07. El día 01.10.07 firmaron una cláusula adicional en la cual se establecía también el mismo objeto de la contratación, pero sin especificar ninguna fecha aproximada.

El día 30.04.19 firmaron un contrato de interinidad en el que constaba que la plaza vacante que cubría era la número 29791, de Técnico Superior en el CRAI, adscrito al Gabinete de Rectorado.

2.- La prestación de servicios ha sido continuada desde la primera contratación, sin que haya existido ninguna solución de continuidad, y la categoría y funciones siempre han sido de Técnico Superior.

3.- El 04.04.02 se publicó una oferta de contrato laboral de obra y servicio en la División IV para la elaboración de material docente multimedia, con una duración de un año, así como los requisitos mínimos y los méritos que se valoraría. El demandante presentó una solicitud junto con el currículum vitae, y la Comisión Evaluadora decidió el 30.05.02 que el candidato seleccionado para su contratación era el demandante, y así fue contratado.

IV. OBJETO DEL LITIGIO PRINCIPAL

1.- Pretensión de la parte demandante

La parte demandante presentó demanda judicial a fin de que se declarara que su relación laboral debía calificarse como de “indefinida no fija”, si bien, una vez iniciado el procedimiento judicial, modificó esta pretensión en el sentido de reclamar que se

declarara que ostenta la condición de “empleado público fijo”, y solamente con carácter subsidiario, se declarara la relación laboral como “indefinida no fija”.

2.- Posición de la parte demandada

Después de reconocer como ciertas las circunstancias profesionales y los contratos de trabajo suscritos, se opuso a la pretensión de la parte demandante, eso es, a la declaración de que el demandante ostenta la condición de “fijo”, porque el proceso de selección en el que participó el demandante no se ajusta a una oposición o a un concurso oposición ya que se limitó a una entrevista y a una valoración del currículum sobre méritos, sin que hubiese prevista ninguna prueba general de conocimientos.

3.- Alegaciones de las partes respecto al planteamiento de la cuestión prejudicial y propuestas de preguntas

En el trámite de audiencia otorgado a las partes sobre la idoneidad de la decisión de formular cuestión prejudicial, éstas formularon alegaciones que resumidamente se reflejan a continuación:

3.1. Alegaciones de la parte demandante:

La defensa del trabajador muestra su conformidad con el planteamiento de la cuestión prejudicial, ya que entiende, en primer lugar, que las definiciones contenidas en la Cláusula 3 del Acuerdo Marco sobre contratación temporal, aprobado por la Directiva 1999/70/CE del Consejo, permiten entender que el término “indefinido” y “fijo” se emplean como sinónimos, y que la figura acuñada por la jurisprudencia española de “indefinido no fijo” no tiene parangón en la norma comunitaria, siendo necesario aclarar con carácter previo a la resolución de este procedimiento precisamente si esta figura tiene su reflejo en la Directiva, ya que el régimen jurídico de la relación “indefinida no fija” no elimina la temporalidad de la misma y por tanto la finalidad perseguida por el Acuerdo Marco de luchar contra el abuso de la temporalidad no se cumpliría si se mantuviera esa naturaleza temporal.

Las preguntas que la parte demandante propuso fueron las siguientes:

1.- La categoría de trabajadores "indefinidos o fijos" previstos en la Directiva 1999/70/CE, Anexo I Acuerdo Marco están definiendo una única y/o misma categoría de relación laboral no sujeta a temporalidad alguna y en contraposición a la contratación temporal referida en la Directiva.

2.- La categoría de "indefinidos o fijos" prevista en la Directiva 1999/70/CE, Anexo 1 Acuerdo Marco, permite la existencia de dos categorías de personal no sujeto a temporalidad de tipo alguno en su contratación, uno por ser “fijo” y el otro por ser “indefinido” y ambos en contraposición con la contratación temporal, referida en la Directiva.

3.- El artículo 8 del EBEP al distinguir entre la categoría de trabajadores "fijos" y de trabajadores "indefinidos" se opone y/o es contrario a la Directiva 1999170/CE, Anexo I Acuerdo Marco, al crear dos categorías de personal no sujeto a temporalidad alguna, desdoblado la categoría de "indefinidos o fijos" de la Directiva, en contraposición a la contratación temporal referida en la Directiva.

4.- La categoría de trabajador "indefinido no fijo" acuñada por la doctrina del Tribunal Supremo, se opone y/o es contraria a la Directiva 1999170/CE, Anexo I Acuerdo Marco, por implicar la introducción de una tercera categoría de trabajador que no estando sujeto a temporalidad en la contratación no lo califica de fijo.

5.- La categoría de trabajador "indefinido no fijo" acuñada por la doctrina del Tribunal Supremo, se opone y/o es contraria a la Directiva 1999170/CE, Anexo I Acuerdo Marco, se opone a la finalidad de evitar el abuso de la contratación temporal.

6.- La categoría de trabajador "indefinido no fijo" acuñada por la doctrina del Tribunal Supremo, se opone y/o es contraria a la Directiva 1999/70/CE, Anexo I Acuerdo Marco, se opone a la finalidad de evitar el abuso de la contratación temporal no resulta disuasoria frente al abuso de la misma.

En el escrito presentado en el trámite de alegaciones al cual se hace referencia en el apartado I.5, dice que la Sentencia del Tribunal Supremo de 28.06.21, si bien reconoce que la cobertura de plazas con contratos temporales durante más de tres años, es decir, con una duración excesivamente larga, implica un abuso de derecho, no varía en absoluto la calificación de "indefinido no fijo" y solamente reconoce el derecho a una indemnización por entender que ello es disuasorio a los efectos de prevenir el fraude en la contratación temporal. De este modo, entiende que sigue plenamente vigente el planteamiento de la cuestión prejudicial.

3.2. Alegaciones de la Universidad de Barcelona

El escrito presentado por la empleadora tiene por objeto oponerse al planteamiento de la cuestión prejudicial ya que entiende que el Estatuto Básico del Empleado Público contempla la categoría del personal laboral "indefinido no fijo", para los casos en que se acredite que la contratación temporal de empleados públicos se ha llevado a cabo incurriendo en fraude de ley. No obstante, afirma que la duda planteada por este juzgado ya está resuelta en la sentencia del TJUE 19.03.20 (asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18), concretamente cuando responde a las cuestiones planteadas, en el apartado 106 de la sentencia, que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que incumbe al órgano jurisdiccional nacional apreciar, si la organización de procesos selectivos destinados a proveer definitivamente las plazas ocupadas con carácter provisional por empleados públicos nombrados en el marco de relaciones de servicio de duración determinada, la transformación de dichos empleados públicos en «indefinidos no fijos» y la concesión a estos empleados públicos de una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente constituyen medidas adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada o medidas legales equivalentes, a efectos de esa disposición. En su escrito pone el

acento en los principios de interpretación conforme y efecto útil para defender la no aplicación de la normativa nacional que no es conforme con la cláusula 5, apartado, I del Acuerdo Marco.

En el escrito presentado en el trámite de alegaciones propuesto por la providencia de 30.06.21, señala que, en aplicación de la Sentencia del TJUE de 03.06.21 (asunto C-726/19), la sentencia dictada por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 28.06.21 puede dar apoyo a la pretensión inicial del Sr. XXXXXXXXX, pero no que se reconozca su relación laboral como fija, de modo que entiende que la duda planteada por este órgano judicial ha quedado resuelta, insistiendo, pues, que no procede el planteamiento de ninguna cuestión prejudicial.

V. DISPOSICIONES JURÍDICAS

V.1. DERECHO ESPAÑOL

Únicamente hacemos constar dos normas en las que se hace mención expresa a los contratos “indefinidos” en el ámbito de la Administración pública, pero sin que ello no ha implicado en absoluto que el ordenamiento jurídico español exista una definición clara de este tipo de vinculación con la Administración, es decir, donde se defina su naturaleza jurídica y, lo que es más importante, qué régimen jurídico es el aplicable. Ambas normas son posteriores al momento inicial en el que se crea dicha figura por el Tribunal Supremo, lo que podría haber sido una oportunidad para definir el contenido de la modalidad, pero lo cierto es que, probablemente como consecuencia de que el nacimiento de esta figura está ligada al reconocimiento del fraude en la contratación por parte de la Administración, no se ha establecido en ningún momento ese necesario régimen jurídico.

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 (EBEP)

Artículo 8. Concepto y clases de empleados públicos.

1. Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.

2. Los empleados públicos se clasifican en:

- a) Funcionarios de carrera.
- b) Funcionarios interinos.
- c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- d) Personal eventual.

Artículo 11. Personal laboral.

1. Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

2. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 9.2.

3. Los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal se regirá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

(El apartado 3 del artículo 11 se ha añadido por el artículo 1.2 del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio)

Nótese que el artículo 11, apartado 1, solamente hace referencia a la existencia de personal “indefinido” como personal laboral, pero sin establecer contenido alguno ni tampoco qué relación tiene la duración del contrato con el carácter indefinido de la contratación.

No obstante, la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, dio un paso más e hizo una mención explícita a los “indefinidos no fijos” en términos de reconocer que la existencia de esta categoría de trabajadores en el sector público va indefectiblemente ligado a la declaración de fraude de ley en la contratación:

Disposición adicional trigésima cuarta. Exigencia de responsabilidades en las Administraciones Públicas y entidades dependientes de las mismas por la utilización de la contratación laboral.

Uno. Los contratos de trabajo de personal laboral en las Administraciones Públicas y en su sector público, cualquiera que sea la duración de los mismos, deberán formalizarse siguiendo las prescripciones y en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa reguladora de la contratación laboral, así como de acuerdo con las previsiones de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siéndoles de aplicación los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, y debiendo respetar en todo caso lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y cualquier otra normativa en materia de incompatibilidades.

Dos. Los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas y en las entidades que conforman su Sector Público Instrumental serán responsables del cumplimiento de la citada normativa, y en especial velarán para evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo. Así mismo, los órganos de personal citados no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal, ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial.

Tres. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de responsabilidades a los titulares de los órganos referidos en el apartado segundo, de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

Cuatro. Las Administraciones Públicas promoverán en sus ámbitos respectivos el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

Cinco. La presente disposición, que tiene vigencia indefinida y surtirá efectos a las actuaciones que se lleven a cabo tras su entrada en vigor, se dicta al amparo del

artículo 149.1.18ª de la Constitución, en lo relativo al régimen jurídico de las Administraciones Públicas y el sistema de responsabilidad de todas las Administraciones Públicas.

De todas formas, a los efectos de razonar la motivación por la que se formula esta cuestión prejudicial, es necesario hacer referencia al artículo 15.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (norma básica que rige las relaciones laborales):

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

V.2. JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO ESPAÑOL

Al no estar definido el régimen jurídico de los “indefinidos no fijos” en ocasiones la jurisprudencia ha debatido acerca de su naturaleza jurídica, aportando elementos que con el tiempo, suponemos que con la intención de delimitar el contenido y el objeto de esta modalidad o tipo de contrato laboral, han ido variado aspectos esenciales que se habían declarado en resoluciones precedentes, lo que ha motivado constantes cambios, matizaciones o actualizaciones de criterio. Es por ello transcendental tener en cuenta que la figura del “indefinido no fijo”, al ser una creación jurisprudencial, se ha ido modulando y variando a lo largo de los años por la propia doctrina del Tribunal Supremo, y en esa labor, diríamos a veces creativa, han participado, aparte del Tribunal Supremo, los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas, como también los Juzgados de lo Social.

No obstante, se hará mención a cuatro sentencias que este magistrado considera son hitos destacados y nos ofrecen una visión del estado actual de la figura del “indefinido no fijo”.

1.- Sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo de fecha 7 de octubre de 1996, dictada en el recurso de casación para la unificación de doctrina (rcud) número 3307/1995, ECLI:ES:TS:1996:5360

Este es un procedimiento en el que planteaba la resolución de una acción por despido y que, por primera vez, se contraponen los conceptos, que hasta ese momento eran sinónimos, de “fijo” e “indefinido”. El planteamiento significa *de facto* la creación de la figura del “indefinido no fijo”, puesto que a las personas a las que se les reconocía esta nueva forma o modalidad no se le reconocía el mismo derecho que tendría el trabajador fijo en los casos de despido, porque a los trabajadores “indefinidos no fijos” reconocidos así judicialmente cuando se constataba fraude en la contratación, no cabía la posibilidad de que la condena derivada de la ilicitud del despido estableciera la obligación de readmisión, ya que ello significaba reconocer la posibilidad de acceso a la función

pública al margen de un sistema adecuado de ponderación de mérito y capacidad. El segundo fundamento de derecho resume el criterio (nuevo) de la siguiente forma:

SEGUNDO.- La doctrina más ajustada a derecho para la decisión de la presente controversia es la mantenida en las sentencias de contraste. Esta Sala de lo social del *Tribunal Supremo así lo ha declarado para el supuesto próximo de los efectos legales del despido improcedente en sentencias de unificación de doctrina de 24 de enero y 17 de julio de 1994*, que reiteran jurisprudencia anterior. De acuerdo con esta doctrina unificada, los preceptos sobre los efectos legales del despido improcedente (y la misma conclusión debe valer para el despido nulo) se aplican en su integridad a los despidos acordados por las Administraciones públicas, sin que los principios de mérito y capacidad establecidos en el *art. 103.3 de la Constitución* sean obstáculo para la imposición a la Administración empleadora de deberes de indemnización o de readmisión. Ahora bien, de acuerdo con la propia doctrina jurisprudencial unificada, esta conclusión no enerva el deber de las Administraciones públicas de ateniimiento a los sistemas o procedimientos de contratación que concreten la puesta en práctica de tales principios constitucionales. De esta segunda premisa general se desprende una consecuencia para la decisión del caso enjuiciado, que supone una precisión o matización de la doctrina de la Sala en la materia. Tal precisión no afecta a la calificación de la modalidad del contrato de trabajo según su duración, sino a la calificación de la posición subjetiva del trabajador en la Administración pública, y puede formularse como sigue: la contratación laboral en la Administración pública al margen de un sistema adecuado de ponderación de mérito y capacidad impide equiparar a los demandantes a trabajadores fijos de plantilla, condición ligada a la contratación por el procedimiento reglamentario, sin perjuicio de su consideración, en su caso, como trabajadores vinculados por un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

Con posterioridad a esta sentencia se han dictado centenares de resoluciones, no necesariamente coincidentes en cuanto a su decisión, en las que la referencia al sistema de acceso a la función pública debe tener en cuenta los criterios de mérito, capacidad y publicidad que impone el artículo 103 de la Constitución española.

2.- Sentencia del Pleno de la Sala Social del Tribunal Supremo de fecha 28 de marzo de 2017, dictada en el recurso de casación para la unificación de doctrina (rcud) número 1664/2015, ECLI:ES:TS:2017:1414.

El supuesto resuelto en esta sentencia tiene la particularidad de que a la demandante ya se le había reconocido judicialmente, con anterioridad al proceso del que deriva la sentencia del Tribunal Supremo, que era “indefinida no fija”. En este proceso reclama por despido esa misma persona ya que se había dado cobertura reglamentaria de la plaza y tanto el Juzgado de lo Social como el Tribunal Superior de Justicia entendieron que existió válida extinción contractual con derecho a la indemnización prevista para los contratos indefinidos en los casos de despidos por causas objetivas. El Tribunal Supremo confirma dichos pronunciamientos y reconoce la indemnización de 20 días de salario por año de servicio que está prevista para los supuestos de despido por causas objetivas. La sentencia reconoce que varía de criterio con respecto a anteriores pronunciamientos en relación a la indemnización, ya que a partir de este momento se reconoce una indemnización por motivo de la extinción del contrato de trabajo cuando se cubre la vacante que ocupaban. Las razones de este nuevo criterio se transcriben a continuación (fundamento de derecho cuarto, apartado 4):

[...] un examen más profundo de la cuestión, nos obliga a replantearnos la cuestión relativa a la cuantía indemnizatoria que procede en estos casos y a fijar un nuevo criterio cuantitativo con base en las siguientes razones:

Primera. Porque la figura del indefinido no fijo, aunque es una creación jurisprudencial, ya es recogida en la *Ley, el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado por RDL 5/2015, de 30 de octubre, cuyos artículos 8 y 11-1* nos muestran que la norma diferencia al personal laboral en función de la duración de su contrato en fijo, por tiempo indefinido o temporal, pues en otro caso no habría empleado el vocablo indefinido y sólo habría distinguido entre fijos y temporales, lo que conlleva que el personal indefinido no sea equiparable al temporal.

Segunda. Porque el origen de la figura del personal indefinido, no fijo, se encuentra en un uso abusivo de la contratación temporal por parte de algún órgano administrativo. Cuando ese uso abusivo de la contratación temporal se lleva a cabo por empresas privadas el contrato se convierte en fijo, (*art. 15, números 3 y 5, del ET*), pero cuando lo hace la Administración, como el acceso a la función pública y a un empleo público en general debe hacerse con escrupuloso respeto de los principios de igualdad, mérito y capacidad (*artículos 103 de la Constitución y 9-2, 11-2, 55, 70 y demás concordantes del Estatuto Básico del Empleado Público*), no puede imponerse esa novación sancionadora de la relación jurídica, por cuanto se facilitarían, igualmente, un acceso fraudulento a un empleo público, al eludirse la aplicación de las normas que velan por el acceso a esos puestos funcionariales y laborales, mediante concursos públicos en los que se respeten los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Tercera. Porque, cual se deriva de lo señalado, la figura jurídica del contrato indefinido-no fijo es diferente del contratado temporal y del fijo, lo que plantea el problema de cual debe ser la indemnización que le corresponda por la rescisión de su contrato por la cobertura reglamentaria de la plaza ocupada, por cuanto, al no tratarse de un contrato temporal, parece insuficiente la que hasta ahora le hemos venido reconociendo con base en el *art. 49-1-c) del ET*, pues, dadas las causas que han motivado la creación de esta institución, parece necesario reforzar la cuantía de la indemnización y reconocer una superior a la establecida para la terminación de los contratos temporales, pues el vacío normativo al respecto no justifica, sin más, la equiparación del trabajador indefinido-no fijo a temporal como hemos venido haciendo.

Cuarta. Tal como hemos señalado, la ausencia de un régimen jurídico propio del contrato indefinido no fijo, que el EBEP se ha limitado a reconocer sin establecer la pertinente regulación de sus elementos esenciales -en este caso, el régimen extintivo- obliga a la Sala a resolver el debate planteado en torno a la indemnización derivada de la extinción de tal contrato, cuando la misma se produce por la cobertura reglamentaria de la plaza. En este sentido, acudiendo a supuestos comparables, es acogible la indemnización de veinte días por año de servicio, con límite de doce mensualidades, que establece el *artículo 53.1-b) del ET* en relación a los *apartados c) y e) del artículo 52 del mismo texto legal* para los supuestos de extinciones contractuales por causas objetivas. La equiparación no se hace porque la situación sea encajable exactamente en alguno de los supuestos de extinción contractual que el referido *artículo 52 ET* contempla, por cuanto que ese encaje sería complejo, sino porque en definitiva la extinción aquí contemplada podría ser asimilable a las que el legislador considera como circunstancias objetivas que permiten la extinción indemnizada del contrato.

3.- Sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo de fecha 5 de diciembre de 2019, dictada en el recurso de casación para la unificación de doctrina (rcud) número 1986/2018, ECLI:ES:TS:2019:4292.

Se selecciona esta sentencia a los efectos de ilustrar el resumen de los criterios establecidos por el Tribunal Supremo para apreciar la transformación de un contrato de interinidad o temporal en uno "indefinido no fijo". Como puede observarse del contenido de la misma, se pretende aplicar la doctrina del TJUE para justificar el propio criterio.

2.- La resolución del recurso exige partir de la doctrina de la Sala respecto de la aplicabilidad del *artículo 70 EBEP*. En efecto, como dijimos en la *STS -pleno- de 24 de abril de 2019, Rjud. 1001/2017*, "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". Igualmente señalamos que "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, ha de señalarse que dicho precepto va referido a la ejecución de la oferta de empleo público" y que "son las circunstancias específicas de cada supuesto las que han de llevar a una concreta conclusión".

A ello añadimos en sentencias posteriores (por todas: *STS de 18 de julio de 2019, Rjud. 1010/2018*) que, respecto del alcance que posea la superación del plazo de tres años contemplado en el *artículo 70 EBEP*, resulta claro que el precepto en cuestión impone obligaciones a las administraciones públicas, pero la superación del plazo no tiene por qué alterar la naturaleza de los vínculos laborales. Tampoco fija el precepto en tres años la duración máxima de la interinidad, sino que dicho plazo va referido a la "ejecución de la oferta pública de empleo", lo que -obviamente- exige la existencia de tal oferta.

Por otro lado, el plazo de tres años no puede entenderse como una garantía inamovible, pues, por un lado, la conducta de la empleadora puede abocar a que antes de que transcurra el mismo se haya desnaturalizado el carácter temporal del contrato de interinidad (supuestos de fraude o abuso, frente a los que los tres años no sería en modo alguno un escudo protector que impidiese las consecuencias legales anudadas a tales situaciones). Por otro lado, el referido plazo de tres años no puede operar de modo automático para destipificar la interinidad por vacante. Es fácil imaginar supuestos (anulación judicial de la oferta, de convocatorias o de las pruebas; o, incluso, congelación normativa de las ofertas de empleo) en que no podría asignarse tal consecuencia.

En definitiva, son las circunstancias específicas de cada supuesto las que han de provocar una u otra conclusión, siempre sobre las bases y parámetros que presiden la contratación temporal.

3.- Así lo ha entendido, también la *sentencia del TJUE de 5 de junio de 2018 (C-677/16)* que señaló: "En el caso de autos, la Sra. Reyes 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, siendo los tribunales españoles quienes deben valorar si una duración injustificadamente larga puede determinar la conversión en fijo del

contrato temporal. Y utilizamos expresamente la locución "injustificadamente larga" porque lo realmente determinante de la existencia de una conducta fraudulenta que hubiese de provocar la conversión del contrato temporal en indefinido no es, en modo alguno, que su duración resulte "inusualmente" larga; sino que la duración del contrato sea "injustificada" por carecer de soporte legal a la vista de las circunstancias concurrentes en cada caso. Una duración temporal del contrato que no se acomode a lo que resulta habitual puede ser perfectamente legal y estar plenamente fundamentada; sin embargo, cuando esa duración carece de soporte por ser injustificada tendrá como consecuencia que el contrato no pueda ser considerado temporal.

CUARTO.- 1.- Tal como señalamos en un supuesto similar al que ahora debemos resolver (*STS de 20 de noviembre de 2019, Rjud. 2732/2018*), la aplicación de la anterior doctrina obliga a estimar el recurso porque no se aprecia irregularidad alguna en el proceder de la administración recurrente. En efecto, al respecto debe reseñarse 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 que limitaron el gasto público, especialmente -por lo que a los presentes efectos interesa- el RDL 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público; la Ley 22/2013, de presupuestos generales del Estado, para el año 2014 y la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de presupuestos generales del Estado, para el año 2015, que tuvieron incidencia directa en el gasto de personal y ofertas de empleo público, por cuanto prohibieron la incorporación de personal nuevo 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 las Leyes 22/2013 y 36/2014).

2.- Lo reseñado no se contradice con la *STS de la Sala Tercera de 10 de diciembre de 2018 (R. 129/2016)* porque, precisamente, lo que hace dicha sentencia es confirmar la anulación de ciertas órdenes que convocaban concursos para ejecutar ofertas públicas de empleo por la demora de esas convocatorias y porque esa ejecución había sido suspendida por normas presupuestarias que se basaron en motivos económicos y que habían entrado en vigor antes de la convocatoria.

3.- En definitiva, el supuesto que examinamos es absolutamente diferente del que analizamos en la *STS de 24 de abril de 2019, Rjud. 1001/2017* en la que la trabajadora contratada interinamente por la administración para cubrir una vacante lo había sido en 1992 -mediante un contrato eventual- al que siguió un contrato de interinidad en 1995 que continuaba vigente a la fecha del inicio del proceso en enero de 2016. Por tanto, la Administración estuvo más de veinte años sin convocar la plaza si motivo ni justificación alguna al menos hasta 2012, por lo que entendimos que la situación así creada constituía un abuso de derecho en la contratación temporal (*art. 7.2 CC*) que deslegitima el contrato inicialmente válido, que se desdibuja al convertirse el objeto del contrato en una actividad que, por el extenso periodo de tiempo, necesariamente se ha incorporado al habitual quehacer de la administración contratante. Situación que nada tiene que ver con la contemplada en este supuesto en el que el contrato de interinidad se suscribió en julio de 2011, iniciándose las presentes actuaciones en marzo de 2017, período de seis años, durante el que cuatro años, estuvo suspendida la oferta de empleo público; lo que impide apreciar -a falta de otros datos que no constan en los hechos probados- la concurrencia de fraude de ley o abuso de derecho.

Destacamos de esta sentencia dos aspectos: primero, mientras que el TJUE se refiere a la duración del contrato como de "inusualmente" largo, el TS utiliza la palabra "injustificadamente" largo para referirse a la misma situación, lo que significa un cambio

conceptual importante; y segundo, se desestima el derecho a una indemnización por la finalización del contrato, ni tan siquiera la que la legislación reconoce a los contratos de trabajo de duración temporal.

4.- Sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo de fecha 28 de junio de 2021, dictada en el recurso de casación para la unificación de doctrina (rcud) número 3263/2019, ECLI:ES:TS:2021:2454

Finalmente, esta sentencia tiene relevancia por ser la última que ha dictado el Tribunal Supremo en relación a la figura del personal “indefinido no fijo”. Antes de esta sentencia el criterio que había mantenido el Tribunal Supremo en decenas de sentencias, era el siguiente: en los contratos de interinidad por vacante, aun cuando superaran el plazo de 3 años que establece el EBEP, si se cubría la vacante de forma reglamentaria, a las personas trabajadoras que cubrían esa vacante no se les reconocía la condición de “indefinida no fija” y por consiguiente no tenían derecho a ninguna indemnización por la extinción del contrato de trabajo. Esta sentencia rectifica la doctrina anterior a la luz de la sentencia del TJUE de 3 de junio de 2021 (asunto C-726/19) y concluye que las normas presupuestarias que paralizaron la contratación en la Administración no justifican la inactividad administrativa en la cobertura de las vacantes, dado que la consolidación de empleo temporal no significa que el gasto se incremente, pues no se crean nuevas plazas, sino que se elimina la temporalidad para convertirla en empleo estable. Por ello, la vinculación de las partes mediante contrato de interinidad por vacante durante un plazo superior a 3 años –en el caso que se resuelve lo fue por un período de casi 18 años– obliga a calificar la relación como de “indefinida no fija”, lo que implica reconocer en caso de extinción del contrato por cobertura de la vacante, el derecho de la trabajadora a la indemnización prevista para los supuestos de despido por causas objetivas no imputables a la persona trabajadora.

V.3. DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA

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

El Acuerdo marco se refiere a los contratos de duración indefinida contraponiéndolos a los contratos de duración determinada. Concretamente los considerandos 6 y 7, que expresan la voluntad de los negociadores y, por extensión, de las instituciones de la Unión Europea, señala que los primeros “contribuyen a la calidad de vida de los trabajadores afectados y a mejorar su rendimiento” y, a continuación, dice que para evitar los abusos la utilización de contratos de trabajo de duración determinada, estos deben basarse en razones objetivas.

En la cláusula 3 se definen los contratos de duración determinada y de duración indefinida de la siguiente forma:

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 comparable»: un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinida, 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.

Por tanto, la norma europea solamente prevé dos categorías de contratos: los temporales y los indefinidos. No se reconocen otras categorías o modalidades intermedias, sin duda porque ambos conceptos se excluyen mutuamente (lo temporal es definido y lo indefinido no es temporal), al menos en el sentido que la Directiva establece. Tanto el EBEP, como la jurisprudencia del Tribunal Supremo, reconocen que hay tres categorías: temporal, fijo e indefinido no fijo.

V.4. JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA

Sobre lo que constituye el objeto de la cuestión prejudicial no se han encontrado referencias jurisprudenciales comunitarias directas. Si en cambio numerosos pronunciamientos sobre la adecuación de la legislación española al contenido de la Directiva 1999/70, y sobre todo en relación a las medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de la contratación temporal.

Aun así, los dos últimos pronunciamientos del Tribunal de Justicia aportan razonamientos sobre los que reflexionar en torno a la cuestión que se formula aquí.

1.- Sentencia de 11 de febrero de 2021, asunto C-760/18, respuesta 2ª a la cuestión prejudicial:

- 2) **La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada debe interpretarse en el sentido de que, cuando se haya producido una utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, a efectos de dicha disposición, la obligación del órgano jurisdiccional remitente de efectuar, en la medida de lo posible, una interpretación y aplicación de todas las disposiciones pertinentes del Derecho interno que permita sancionar debidamente ese abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión incluye la apreciación de si pueden aplicarse, en su caso, a efectos de esa interpretación conforme, las disposiciones de una normativa nacional anterior, todavía vigente, que autoriza la conversión de los sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en un contrato de trabajo por tiempo indefinido, aunque existan disposiciones nacionales de naturaleza constitucional que prohíban de modo absoluto dicha conversión en el sector público.**

Se deduce de esta sentencia que cuando este Tribunal se refiere a los contratos de

trabajo por tiempo indefinido, en contraposición a los contratos de trabajo de duración determinada, está reconociéndolos como estables y no sujetos al cumplimiento de una condición o de un término para que se extingan. Y si precisamente esta contraposición se establece por la vía de la aplicación de las medidas anti abusivas, donde concretamente se establece que una de las medidas puede ser la consideración de celebrados por tiempo indefinido, no parece que sea una interpretación conforme la de considerar que los contratos por tiempo indefinido pueden extinguirse por una causa ligada a un factor temporal, como puede ser, y ese es el caso de la interpretación actual en el Estado español, la cobertura de la vacante que obligatoriamente se debe producir y se producirá.

2.- Sentencia de 3 de junio de 2021, asunto C-726/19, apartado 74:

- 74 Por lo que respecta a la falta de concesión de una indemnización al término de los contratos de interinidad, procede recordar que el Tribunal de Justicia ha considerado que el abono de una indemnización por extinción de contrato no permite alcanzar el objetivo perseguido por la cláusula 5 del Acuerdo Marco, consistente en prevenir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada. En efecto, tal abono parece ser independiente de cualquier consideración relativa al carácter lícito o abusivo de la utilización de contratos de duración determinada (véase, en este sentido, la sentencia de 21 de noviembre de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, apartado 94).

Según esta sentencia la indemnización por extinción de contrato no evitaría la utilización abusiva de la contratación temporal, por lo que el efecto útil de la Directiva se diluye con la interpretación actual vigente.

VI. MOTIVACIÓN DE LA REMISIÓN

1.- A continuación se expondrán los argumentos por los que este magistrado entiende que es necesaria la interpretación del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la determinación de la relación laboral “indefinida no fija” en una de las dos categorías que la Directiva 1999/77 establece, a saber, temporal o indefinida, ya que en virtud de tal clarificación se podrá resolver la reclamación que ha dado lugar al procedimiento que se sigue en este juzgado, cuando se reclama, como petición principal, la declaración de la relación laboral “fija” ya que se ha constatado que la sucesión de contratos y de prórrogas realizadas se han realizado en fraude de ley.

2.- Previamente es necesario poner de relieve los siguientes datos fácticos en relación con la pretensión:

- a. El Sr. XXXXXXXXXXXXX inició la relación laboral el día 1 de julio de 2002, por obra o servicio determinado, y desde entonces ha suscrito 2 contratos los años 2005 y 2006, este último prorrogado el año 2007 sin especificar ninguna fecha previsible de terminación. El último contrato firmado es de 30.04.19, de

interinidad para cubrir una vacante, sin que se tenga constancia qué persona la ocupaba anteriormente, ni cuando se creó esta vacante.

- b. La categoría y las funciones desempeñadas siempre han sido las mismas desde el inicio de la prestación de servicios.
- c. No hay constancia de que se haya convocado alguna vez la plaza que el demandante ha ocupado durante todo el tiempo en que ha prestado servicios.

3.- En este caso, dado que la contratación es a todas luces abusiva, puesto que realizaron diversos, y sucesivos, contratos temporales por obra o servicio determinado para realizar ficticiamente unas tareas y funciones que son permanentes, la respuesta que correspondería, según establece el artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores, sería la de reconocer que el contrato de trabajo es indefinido. Esta declaración, en el sector privado supone la absoluta garantía de estabilidad en el empleo, salvo que concurren causas objetivas y tasadas que justifiquen la extinción del contrato de trabajo, aparte de las disciplinarias.

Es más, la legislación laboral española usa indistintamente los términos “indefinido” y “fijo” para designar las personas cuya relación laboral no está sometida a condición o a término. Estaríamos, por tanto, ante la garantía de contribución a la calidad de vida a la que alude la Directiva 1999/77 (considerando 6 del Acuerdo).

4.- Ahora bien, para los empleados públicos, como se ha expuesto en el apartado V.2, la jurisprudencia creó la figura del “indefinido no fijo”, con las variaciones que se han producido a lo largo de los años, y sometida a diversos cambios de criterio, algunos muy recientes, pero siempre con el denominador común de que no era posible reconocer la misma estabilidad que a los empleados del sector privado.

El contrato del personal “indefinido no fijo” está sometido a condición, la cual está vinculada a la obligación de la Administración pública de cubrir reglamentariamente la plaza, y en el momento en que se cubre esa plaza ocupada, se extingue el contrato de trabajo de ese “indefinido no fijo”. Este criterio implica equiparar la situación de las personas con las que se ha utilizado abusivamente –o fraudulentamente– la contratación temporal y cuyo efecto, según la legislación española, sería la del reconocimiento de su contrato como indefinido, con las que han suscrito un contrato de interinidad, y cuya vigencia es, por su propia naturaleza, temporal.

En este momento la sentencia del Tribunal Supremo de 28.06.21, ha establecido que si la contratación temporal supera los 3 años, se reconoce la misma indemnización que corresponde al despido por causas objetivas prevista legalmente en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 53). Es decir, se ha incorporado la indemnización como un factor para prevenir la utilización abusiva de los contratos temporales, pero mantiene la misma naturaleza temporal de las personas consideradas “indefinidas no fijas”, puesto que la vigencia de su contrato está ligada al cumplimiento de una circunstancia que se

producirá con toda seguridad –la cobertura de la vacante que ocupa–, lo cual desvirtúa por completo el efecto útil de la Directiva, ya que la indemnización se erige en la única medida, no eficaz, para prevenir la contratación temporal, y con cargo al erario público.

5.- Las dudas en torno a la figura del “indefinido no fijo” se pueden resumir en dos casos: primero, cuando no se está cubriendo una vacante específica y se constata que la contratación temporal es o ha sido fraudulenta; y segundo, aunque se esté cubriendo una vacante específica pero la contratación es inusualmente larga –más de 3 años–, y en consecuencia se ha hecho una utilización abusiva del contrato temporal.

6.- La segunda duda no constituye el objeto de esta cuestión prejudicial, puesto que la pretensión ejercitada en el proceso principal tiene como eje principal de que los contratos temporales han sido fraudulentos, por inexistencia de la temporalidad que justificara la celebración de un contrato sometido a término, pero no porque estuviera el trabajador demandante cubriendo una plaza vacante. No es hasta el mes de abril de 2019 cuando suscribe un contrato de trabajo donde se hace constar que está cubriendo una vacante, sigue realizando idénticas funciones, y sin que se acredite que haya estado cubierta anteriormente por otra persona, ni mucho menos cuando se creó dicha plaza (año 2002 cuando el demandante fue contratado o año 2019 cuando firma el contrato de interinidad por vacante).

7.- Pues bien, a partir de estos razonamientos, la cuestión que se somete a este Tribunal pretende dilucidar si la categoría de “indefinido no fijo” se corresponde con la definición, a la cual se alude en la cláusula 3 del Acuerdo de trabajador con contrato de “duración determinada”, o bien se trata de un contrato de “duración indefinida”.

“Indefinido” y “fijo” son dos términos usados como sinónimos, pero que en la doctrina judicial se han contrapuesto, sin que se haya explicado cuanta más seguridad de estabilidad otorga el término “fijo” que el “indefinido”, si en el artículo 15, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores se utiliza indistintamente “indefinido” (“[...]el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada) y “fijo” ([...]transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa).

9.- Es por ello que se considera necesario para resolver el caso que se está enjuiciando por este magistrado, preguntar sobre si el trabajador con contrato de trabajo “indefinido no fijo” que se utiliza en la doctrina judicial española debe asimilarse al trabajador con contrato de duración determinada o al trabajador con contrato de duración indefinida. Es por ello que es necesario formular dos preguntas que son complementarias:

Primera. ¿Puede entenderse conforme a la definición de «trabajador con contrato de duración determinada» establecida en la cláusula 3 del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada, anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, la figura del contrato

“indefinido no fijo”, conforme la doctrina jurisprudencial interna, según la cual el contrato de trabajo se extingue en el momento en que se cubre la vacante que ocupa este trabajador con contrato de trabajo “indefinido no fijo”, teniendo en cuenta que obligatoriamente se cubrirá esta vacante aunque no se conozca la fecha exacta?

10.- La misma pregunta se realiza en relación al «trabajador con contrato de duración indefinida comparable»:

Segunda. ¿Puede entenderse conforme a la definición de «trabajador con contrato de duración indefinida comparable» establecida en la cláusula 3 del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada, anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, la figura del contrato “indefinido no fijo”, conforme la doctrina jurisprudencial interna, según la cual el contrato de trabajo se extingue en el momento en que se cubre la vacante que ocupa este trabajador con contrato de trabajo “indefinido no fijo”, teniendo en cuenta que obligatoriamente se cubrirá esta vacante aunque no se conozca la fecha exacta?

RESUELVO

Primero. Plantear una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, formulando las siguientes preguntas:

Primera. ¿Puede entenderse conforme a la definición de «trabajador con contrato de duración determinada» establecida en la cláusula 3 del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada, anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, la figura del contrato “indefinido no fijo”, de acuerdo con la interpretación de la doctrina jurisprudencial interna, según la cual el contrato de trabajo se extingue en el momento en que se cubre la vacante que ocupa este trabajador con contrato de trabajo “indefinido no fijo”, teniendo en cuenta que obligatoriamente se cubrirá esta vacante aunque no se conozca la fecha exacta?

Segunda. ¿Puede entenderse conforme a la definición de «trabajador con contrato de duración indefinida comparable» establecida en la cláusula 3 del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada, anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, la figura del contrato “indefinido no fijo”, de acuerdo con la interpretación de la doctrina jurisprudencial interna, según la cual el contrato de trabajo se extingue en el momento en que se cubre la vacante que ocupa este trabajador con contrato de trabajo “indefinido no fijo”, teniendo en cuenta que obligatoriamente se cubrirá esta vacante aunque no se conozca la fecha exacta?

Segundo. Suspender el curso del presente proceso principal en tanto la cuestión prejudicial se resuelva, quedando hasta entonces pendiente de dictar sentencia.

Tercero. Remitir testimonio de esta resolución, del escrito de demanda y de las

alegaciones presentadas por las partes al Tribunal de Justicia de la Unión Europea a quien se solicita que remita acuse de recibo de todo ello, y copia simple de la misma al Servicio de Relaciones Internacionales del Consejo General del Poder Judicial (REDUE).

Notifíquese esta Resolución a las partes, haciéndoles saber que es firme y que contra la misma no cabe recurso alguno.

Así lo acuerdo y firmo.

El magistrado juez,

Los interesados quedan informados de que sus datos personales han sido incorporados al fichero de asuntos de esta Oficina Judicial, donde se conservarán con carácter de confidencial, bajo la salvaguarda y responsabilidad de la misma, dónde serán tratados con la máxima diligencia.

Quedan informados de que los datos contenidos en estos documentos son reservados o confidenciales y que el tratamiento que pueda hacerse de los mismos, queda sometido a la legalidad vigente.

Los datos personales que las partes conozcan a través del proceso deberán ser tratados por éstas de conformidad con la normativa general de protección de datos. Esta obligación incumbe a los profesionales que representan y asisten a las partes, así como a cualquier otro que intervenga en el procedimiento.

El uso ilegítimo de los mismos, podrá dar lugar a las responsabilidades establecidas legalmente.

En relación con el tratamiento de datos con fines jurisdiccionales, los derechos de información, acceso, rectificación, supresión, oposición y limitación se tramitarán conforme a las normas que resulten de aplicación en el proceso en que los datos fueron recabados. Estos derechos deberán ejercitarse ante el órgano judicial u oficina judicial en el que se tramita el procedimiento, y las peticiones deberán resolverse por quien tenga la competencia atribuida en la normativa orgánica y procesal.

Todo ello conforme a lo previsto en el Reglamento EU 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, en la Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y en el Capítulo I Bis, del Título III del Libro III de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

INFORMACIÓN PARA LOS USUARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:

*En aplicación de la Orden JUS/394/2020, dictada con motivo de la situación sobrevenida con motivo del **COVID-19**:*

- La atención al público en cualquier sede judicial o de la fiscalía se realizará por vía telefónica o a través del correo electrónico habilitado a tal efecto, arriba detallados, en todo caso cumpliendo lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.*
- Para aquellos casos en los que resulte imprescindible acudir a la sede judicial o de la fiscalía, será necesario obtener previamente la correspondiente cita.*
- Los usuarios que accedan al edificio judicial con cita previa, deberán disponer y usar mascarillas propias y utilizar el gel desinfectante en las manos.*