



Jutjat Social núm. 2 de Granollers

Carrer Josep Umbert, 124 - Granollers
08402 Granollers

Tel. 936934715
Fax: 936934717
A/e: social2.granollers@xij.gencat.cat

NIG 0809644420238041208

Acomiadaments / cessaments en general 782/2023 D1

Matèria: Altres acomiadaments no disciplinaris

Entitat bancària: **Banc de Santander**
Per a ingressos en caixa, concepte: 1487000061078223
Pagaments per transferència bancària: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274
Beneficiari: Jutjat Social núm. 2 de Granollers
Concepte: 1487000061078223

Part demandant/executant:
Advocat/ada: Pau Albert Martí Garcia
Graduat/ada social:

Part demandada/executada: DEPARTAMENT D'EDUCACIÓ, FONDS DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA)
Advocat/ada:
Graduat/ada social:

SENTÈNCIA NÚM. 77/2024

Granollers, 22 de març de 2024.

, magistrat-jutge del Jutjat Social núm. 2 de Granollers, he vist aquestes actuacions acumulades promogudes per la Sra. contra el Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya i el Fondo de Garantía Salarial en matèria de reclamació de quantitat.

Antecedents de fet

Primer. El 31 d'agost de 2023 tingué entrada en aquest Jutjat la demanda en matèria de reconeixement de dret en què la demandant, exercint l'acció d'acomiadament, sol·licitava que se li reconegués el dret a percebre la indemnització per l'extinció de la relació laboral indefinida no fixa en aplicació de la doctrina jurisprudencial coneguda (STS 28-3-2017).

Segon. Es fixà com a data de judici el 5 de març d'enguany, dia en què es celebrà amb la compareixença d'ambdues parts. No comparegué l'organisme públic de garantia. Obert l'acte de judici la part actora es ratificà en les peticions de la demanda, mentre que la lletrada de la Generalitat de Catalunya oposà inicialment la inadequació de procediment, tot argumentant que en aquest cas ni s'impugnava cap acte extintiu ni en la indemnització reclamada es discutien els elements que haurien de servir per calcular-la. Pel que fa al fons, la lletrada de la Generalitat de Catalunya s'oposà a la petició per considerar que la demandant no tenia dret a la indemnització, atès que no s'havia extingit la relació de treball, a més d'indicar que el reconeixement de la indemnització comportaria un enriquiment injust. Es practicaren les proves documentals proposades i admeses. Obert el torn de conclusions, la part demandant reiterà el dret a la





indemnització, d'una banda, assenyalant que s'havia produït la novació extintiva del contracte, i, de l'altra, invocat la doctrina del TJUE sobre l'aplicació de la clàusula 5 de l'Acord Marc sobre contractació per temps determinat a l'Administració Pública, de la que infereix la necessària reparació de la contractació temporal fraudulenta. De la seva banda, el lletrat de la Generalitat reitera la posició mantinguda en la contestació de la demanda. Acabades les conclusions, les actuacions quedaren llestes per dictar sentència.

Tercer. En la tramitació d'aquest procediment s'han complert tots els preceptes processals essencials aplicables.

Fets provats

Primer. La Sra. _____, les dades personals de la qual consten a l'encapçalament de la demanda, va prestar serveis des del 24-10-2006 fins el 31-8-2017 mitjançant contracte de treball per temps determinat de substitució a temps parcial com a tècnic especialista en educació infantil C1 al CEIP _____ amb el codi de lloc de treball _____.

Posteriorment, va ser contractada per temps determinat per interinitat per vacant al mateix centre i per ocupar el mateix lloc de treball entre el 7-9-2007 i el 4-9-2008.

El 9-8-2009 va ser contractada novament per prestar serveis amb un contracte d'interinitat per vacant fent les tasques pròpies de tècnic especialista en educació infantil C1 al mateix centre i lloc de treball.

Segon. Mitjançant sentència núm. 286/2021, de 14-12-2021, dictada pel Jutjat Social 3 de Granollers, es declarà que la relació laboral que ve unia a les parts era de caràcter indefinit no fix amb data d'antiguitat de 24-10-2016. El 17-11-2022 es dictà sentència 6127/2022 per la Sala Social del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya mitjançant la qual es desestima el recurs de la treballadora, tot confirmant la sentència d'instància.

Tercer. Mitjançant Resolució del Departament d'Educació EDU/1562/2020, d'1-7-2020 es va convocar procés selectiu de nou accés, mitjançant el sistema de concurs oposició, per cobrir 756 places en règim de personal laboral fix de tècnic/a especialista en educació infantil del Departament d'Educació (núm. de registre de convocatòria L005/2020), en el qual constava com a susceptible de cobertura el lloc de treball ocupat per l'ara demandant. La Sra. _____ va participar al mencionat procés selectiu superant la fase d'oposició i de concurs, essent inclosa a la proposta de persones seleccionades com a personal laboral fix mitjançant l'Annex 5 de l'Acord de l'Òrgan Tècnic de Selecció de 4-7-2022.

Quart. Mitjançant Resolució EDU/2559/202, de 10-8, es resolgué parcialment el procés selectiu de nou accés per cobrir 756 places en règim de personal laboral fix de tècnic/a especialista en educació infantil, on consta que en data 1-9-2022 es produí la cobertura reglamentària del lloc de treball que venia ocupant l'ara demandant per ella mateixa d'acord amb les normes de la convocatòria.

Cinquè. El 25-8-2022 la Sra. _____ va rebre comunicació del Departament d'Educació en què li feia avinent que la seva vigent contractació amb l'Administració finalitzarà el dia 31-8-2022 "atès que el lloc de treball ha estat proveït reglamentàriament, de conformitat amb la resolució del procés selectiu convocat per Resolució EDU/1562/2020, d'1 de juliol, per cobrir 756 places en règim de personal laboral fix de tècnic/a especialista en educació infantil (convocatòria L005/2020)" fent constar que "a partir de la data indicada quedarà rescindida a tots els efectes la vostra relació contractual amb aquest Departament".





Sisè. El 31-8-2022 l'ara demandant va causar baixa al Departament de Treball, sent donada d'alta com a personal laboral fix l'1-9-2022.

Setè. La retribució anual de la Sra. és de 26.407,12€.

Raonaments jurídics

Primer. De conformitat amb l'art. 97.2 LRJS, fem constar que els fets han estat pacífics entre les parts, sent la controvèrsia únicament sobre si procedeix o no reconèixer el dret de la Sra. a percebre la indemnització equivalent a vint dies per any de feina al moment en què causà baixa com treballadora no fixa per haver adquirit la condició de fixa un cop superat el corresponent procés selectiu.

Segon. Com s'ha dit, l'objecte del litigi radica en determinar si la Sra. té dret a meritjar la indemnització de vint dies per any de feina que recogué la jurisprudència pel cas d'extinció del contracte de treball de contracte qualificat d'indefinit no fix a resultes de la cobertura reglamentària de la plaça; indemnització que actualment es recull a la DA 17èna de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic EBEP pels casos en què la durada de la relació temporal superi els terminis màxims legalment previstos. Argumenta la demandant, d'una banda, que la cobertura de la plaça definitiva per ella mateixa no obsta perquè s'hagi de considerar que existí una novació extintiva; i, de l'altra, que l'accés a la condició de fixa derivà de la superació del procés selectiu, de manera que de no tenir dret a la indemnització quedaria sense sanció l'ús fraudulent de la contractació temporal per part de l'Administració demandada.

Delimitat l'objecte de controvèrsia, amb caràcter previ ens hem de pronunciar sobre la inadequació de procediment. Com és conegut, de conformitat amb la jurisprudència (per totes, STS 14-7-2022) en aquells casos en els que en la reclamació de la indemnització d'acomiadament no es discuteix cap dels elements del mòdul que serveix per al càlcul de la indemnització legal, sinó únicament si s'ha d'abonar o no la indemnització el procediment que s'haurà de seguir és l'ordinari. D'altra banda, cal tenir en compte que l'objecte del plet que sol·licita la demandant no és la indemnització reparadora del dany de la pèrdua del lloc de treball, sinó la compensació reparadora, en aplicació de la Directiva 1999/70/CE pel fet d'haver prestat serveis de forma temporal per compte de l'Administració Pública durant un període anormalment llarg i amb encadenament abusiu de contractes temporals. Cosa que també exclouria que en aquest cas el procediment s'hagués de substanciar a través del procediment d'acomiadament, atesa la naturalesa de la indemnització aquí reclamada.

És clar, per tant, que la modalitat processal escollida per la demandant no s'adiu a l'acció exercitada; ara bé, és ben conegut que l'art. 102.2 LRJS permet reconduir els tràmits a la modalitat adequada, seguint en aquest cas els tràmits que corresponguin. En aquest sentit, cal recordar que la jurisprudència ha indicat que, en compliment del dret a la tutela judicial efectiva, els òrgans judicials han de fer un us actiu de la facultat de reconducció prevista al referit precepte processal i no desestimar la demanda, imposant que hagi de donar-se un pronunciament sobre el fons. En paraules del Tribunal Suprem (STS 24-3-2015), "la desestimación de una demanda por inadecuación de procedimiento se ha convertido en un remedio subsidiario y excepcionalísimo"; doctrina que reitera la més recent STS de 5-6-2023 . Així doncs, en aquest cas no existint cap element impeditiu derivat de la incorrecta elecció de la modalitat processal per entrar a conèixer el fons de l'assumpte, per tal d'assegurar la tutela judicial efectiva, correspondrà resoldre la petició de la demandant.





Tercer. Dit això, per donar una adequada resposta a la petició de la Sra. , entenem que cal fer les següents consideracions:

1.- Pel que fa al fet de la novació contractual per l'adquisició de la condició de treballadora fixa de la demandant, hem de coincidir amb aquesta que la transformació d'indefinida no fixa a fixa de la demandant, ocupant la mateixa plaça i condicions laborals, és, en el marc de l'aplicació de l'art. 5 de l'Acord Marc sobre treball de durada determinada inclòs a l'annex de la Directiva 1999/70/CE (Acord Marc, d'ara en endavant), una novació extintiva. Com és conegut, la figura de l'indefinit no fix és en la creació jurisprudencial un contracte de caràcter indefinit. I així ho explicà el Tribunal Suprem quan n'instituí la figura (SSTS 7-10-1996, 20-1-1997): *"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"*. És, com s'ha dit, un contracte indefinit, tot i que sotmès a una condició resolutòria com és la cobertura definitiva de la plaça ocupada de conformitat amb els procediments normatius previstos. No obstant, la referida condició es podia entendre com a abusiva i considerar que calia procedir segons les prescripcions pròpies dels acomiadaments per causes empresarials (STS 8-7-2014). Des d'aquest punt de vista, la novació del contracte indefinit no fix en contracte fix no comporta cap canvi de modalitat contractual que comporti l'aplicació d'un règim legal diferent pel que fa als elements essencials del contracte, ni tampoc suposa la modificació de cap element fonamental del contracte de treball (lloc de treball, jornada de treball...). Així les coses, semblaria raonable concloure que la transformació d'indefinit no fix en fix no és una novació extintiva, tal i com sosté la demandant al seu escrit de demanda. Ara bé, cal tenir en compte que, als efectes de l'aplicació de l'art. 5 de l'Acord Marc que és objecte de la petició plantejada a la demanda, la STJUE 22-2-2022 (assumptes acumulats C-59/22, C-110/22 y C-159/22) afirma literalment al paràgraf 66, tot i que sense massa argumentació, que *"las cláusulas 2 y 3 del Acuerdo Marco deben interpretarse en el sentido de que un trabajador indefinido no fijo debe considerarse un trabajador con contrato de duración determinada, a efectos de dicho Acuerdo Marco, y, por lo tanto, está comprendido en el ámbito de aplicación de este último."* Per tant, mentre es mantingui per part del TJUE aquesta aproximació a la figura de l'indefinit no fix, sembla lògic concloure que la transformació d'un contracte indefinit no fix en un de fix haurà de ser considerada com a novació extintiva en tant que la conversió comporta una alteració de modalitat contractual, amb independència de que es continuï prestant serveis en el mateix lloc de treball, durant la mateixa jornada de treball i fent idèntiques funcions.

No obstant l'anterior, als efectes de determinar la procedència o no de la indemnització en el present supòsit resulta irrellevant si ens trobem o no davant d'una novació extintiva. Primer, perquè la indemnització postulada no ho és per reparar el dany derivat de la pèrdua del lloc de treball per l'extinció del contracte de treball, sinó per l'abús de la contractació. Segon, perquè com a sanció per l'abús en la contractació temporal que donà peu a la declaració judicial d'indefinit no fix del vincle contractual de la demandant resulta del tot irrellevant el fet que s'hagués produït o no l'extinció de la relació temporal o no. La qüestió, per tant, consisteix en determinar a) si resulta d'aplicació o no al present cas la clàusula 5èna de l'Acord Marc; i, en tal cas, b) si les mesures adoptades per l'Administració de Justícia i per l'Administració empleadora en el cas de la Sra. (declaració

judicial d'indefinida no fixa, conversió en fixa a través de la convocatòria del procés de consolidació) varen ser suficients per donar compliment a la previsió normativa acabada de referir. En definitiva, la procedència o no de la indemnització dependrà de si ha existit incompliment per part de l'Administració empleadora, independentment de que el contracte segueixi vigent o s'hagi extingit.





2.- Com s'ha dit, caldrà escatir si, efectivament, en el present supòsit cabria o no aplicar l'Acord Marc, tenint en compte, d'una banda, que la demandant va signar tres contractes d'interinitat, el darrer dels quals el 9-9-2008 a l'empara del què va anar prestant serveis fins al moment de la conversió del contracte. I, de l'altra, que a la vista de les circumstàncies concurrents es declarà judicialment la relació de treball com a indefinida no fixa amb l'antiguitat de 24-10-2006. Cal recordar que l'Acord Marc no s'aplica ni a la durada màxima d'un únic contracte de treball (SSTJUE 23-4-2009 C-378/07, Angelidaki; 22-1-2020, C-177/18 Baldomero Martín) ni a l'exigència de causalitat de la contractació temporal. Ara bé, és precís tenir en compte la interpretació que fa la STJUE 22-2-2024, segons la qual resulta de plena aplicació l'Acord Marc als supòsits en què no existeix un encadenament contractual, bé perquè únicament concorre una única relació temporal de durada inusualment llarga, bé perquè l'encadenament contractual comporta la declaració com indefinida no fixa la relació de treball des de l'inici de la relació de treball. Literalment, diu la referida sentència que *"concluir que no existen sucesivas relaciones laborales de duración determinada, a efectos de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, por la mera razón de que un trabajador esté vinculado a la Administración de que se trate mediante un único contrato indefinido no fijo, mientras que, como resulta de las peticiones de decisión prejudicial, por un lado, este último contrato, también de naturaleza temporal, sustituye, como sanción, a sucesivos contratos temporales y, por otro lado, la permanencia de este trabajador indefinido no fijo en la plaza en cuestión se debe al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de convocar, en el plazo establecido, un proceso selectivo para la cobertura definitiva de dicha plaza, de modo que su relación laboral, en consecuencia, ha sido renovada tácitamente durante varios años, podría comprometer el objeto, la finalidad y la efectividad de dicho Acuerdo Marco"* (apartat 78), ja que *"dicha interpretación restrictiva podría tener por efecto no solo excluir, en la práctica, un gran número de relaciones laborales de duración determinada de la protección de los trabajadores perseguida por la Directiva 1999/70 y el Acuerdo Marco, vaciando de gran parte de su contenido el objetivo perseguido por estos, sino también permitir la utilización abusiva de tales relaciones por parte de los empleadores para satisfacer necesidades permanentes y estables en materia de personal"* (apartat 80).

Per tant, és raonable concloure que en les circumstàncies en què prestà serveis la demandant resulta de plena aplicació l'Acord Marc: va ser contractada per temps determinat per cobrir el mateix lloc de treball tres cops, i la darrera contractació el 9-8-2008 es va prorrogar fins a la novació del contracte en fix, prèvia superació de les proves. Es va produir un encadenament contractual, incloent-hi la pròrroga tàcita del mateix en tant que es va anar superant els períodes màxims de durada de la interinitat sense que l'Administració iniciés el procediment per procedir a la cobertura de la plaça que ocupava la demandant. Corol·lari de l'anterior és que l'Administració empleadora hauria d'haver adoptat les mesures adequades (suficientment dissuasòries) per evitar l'ús encadenat de la contractació temporal en compliment de l'Acord Marc.

3.- Dit això, caldrà determinar si en el present cas declaració judicial d'indefinita no fixa de la relació de treball que vinculava la demandant i l'Administració, i la posterior conversió en fixa a través de la superació del procés de consolidació varen ser suficients per donar compliment a la previsió de l'Acord Marc. Al respecte, com ja s'ha apuntat més amunt, en línia de principi hem de partir, segons sembla inferir-se clarament de la STJUE 22-2-2024, corregint la doctrina prèvia (SSTJUE 14-9-2016, C-184/15 Martínez Andrés; 3-6-2021, C-726/19, IMIDRA), de que la declaració d'indefinit no fix no és suficient per sancionar la vulneració de la clàusula 5èna de l'Acord Marc. Ja s'ha indicat que el TJUE entén que, als efectes de l'aplicació de l'Acord Marc, la relació indefinida no fixa és una contractació temporal; per tant, no podrà aquesta declaració ser considerada com a sanció a l'incompliment per l'ús abusiu de la contractació temporal.





4.- D'altra banda, cal recordar que tampoc poden ser considerades mesures adequades per assegurar l'efectivitat de la limitació de l'encadenament de temporalitat:

- a) La convocatòria del procés selectiu per cobrir la plaça ocupada temporalment (STJUE 26-11-2014 C-22/13, Mascolo);
- b) La previsió legal de l'art. 70 EBEP, sobre el termini màxim en què l'Administració ha de procedir a la provisió d'una plaça coberta transitòriament a través de la contractació per temps de terminat, ja que no existeix previsió legal sobre l'eventual incompliment. En aquest sentit, la STJUE de 22-2-2024, recollint la doctrina prèvia de la STJUE 19-3-2020, C-103/18, Sánchez Ruiz, reitera que *"la convocatoria de procesos selectivos que tienen por objeto cubrir de manera definitiva las plazas ocupadas provisionalmente por trabajadores temporales, así como los plazos concretos a tal fin, pero que no garantiza que esos procesos se convoquen efectivamente, no parece que pueda evitar la utilización abusiva, por parte del empleador de que se trate, de sucesivas relaciones laborales de duración determinada"* (apartat 99).
- c) Tampoc la convocatòria de processos de consolidació en el què pugui participar la persona que ha estat prestant serveis mitjançant una contractació temporal abusiva ha de ser una mesura adequada per sancionar la referida contractació. Diu la STJUE 22-2-2024: *"aun cuando la convocatoria de procesos selectivos ofrezca a los empleados públicos que hayan sido contratados de manera abusiva en el marco de sucesivas relaciones laborales de duración determinada la oportunidad de intentar acceder a la estabilidad en el empleo, ya que, en principio, pueden participar en dichos procesos, tal circunstancia no exime a los Estados miembros del cumplimiento de la obligación de establecer una medida adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de sucesivos contratos y relaciones laborales de duración determinada. En efecto, esos procesos, cuyo resultado es además incierto, también están abiertos, en general, a los candidatos que no han sido víctimas de tal abuso (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 100). Por lo tanto, dado que la convocatoria de dichos procesos es independiente de cualquier consideración relativa al carácter abusivo de la utilización de contratos de duración determinada, no resulta adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de tales relaciones laborales ni para eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión. Así pues, no parece que permita alcanzar la finalidad perseguida por la cláusula 5 del Acuerdo Marco"*. (Apartats 117 i 118).

5.- A la vista de l'anterior, la conclusió obligada no és una altra que afirmar que en el present supòsit ni la declaració judicial d'indefinida no fixa ni la posterior conversió en fixa per superació de les proves convocades en el marc del procés de consolidació de places no són suficients per sancionar l'abús de la contractació temporal.

6.- Queda, finalment, per determinar si en el present supòsit, tal i com postula el demandant, la sanció l'Administració amb la indemnització taxada de 20 dies per any treballat amb el límit de 12 mesades, equivalent a la DA 17èna EBEP, és la única forma de reparar les conseqüències de l'incompliment de les obligacions que per l'empleadora derivaven de l'aplicació de l'Acord Marc. Al respecte, novament hem d'acudir a l'aplicació de la doctrina continguda a la STJUE 22-2-2024. Al parer del TJUE, la indemnització de 20 dies per any treballat amb el màxim de 12 mesades pel cas de cessament per cobertura del lloc de treball de qui havia estat indefinit no fix, en els termes en què es configurarà jurisprudencialment, i la de la DA 17èna EBEP, tampoc pot ésser una mesura adequada per garantir l'efectivitat de la finalitat pretesa per l'Acord Marc, ja que la procedència de la indemnització està condicionada al cessament de la relació de treball bé





perquè l'interessat no ha superat el procés selectiu, bé perquè no hi ha participat, de manera que és independent a qualsevol consideració relativa al caràcter legítim o no de la contractació temporal (STJUE 22-2-20224, apartats 105 a 108; en particular, la conclusió continguda a l'apartat 108 quan indica, literalment, que: *"la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece el pago de una indemnización tasada, igual a veinte días de salario por cada año trabajado, con el límite de una anualidad, a todo trabajador cuyo empleador haya recurrido a una utilización abusiva de contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente, cuando el abono de dicha indemnización por extinción de contrato es independiente de cualquier consideración relativa al carácter legítimo o abusivo de la utilización de dichos contratos"*).

D'altra banda, és precisament el cessament la circumstància que justifica l'equiparació de la indemnització a la resolució contractual per causes empresarials, i, per tant, integra també un component reparador del dany de la pèrdua del lloc de treball.

7- Així les coses, el fet que l'aplicació d'una indemnització taxada com la proposada per la demandant, amb independència de la quantia que resulti de la seva aplicació, no comporta que pugem deixar sense aplicar, en virtut del principi de primacia del dret de la Unió, les previsions de l'Acord Marc, i en particular allò que deriva de la clàusula 5èna del mateix. Així ho expressa la tantes vegades referida STJUE de 22-2-2024 quan indica expressament que *"corresponde, en su caso, al tribunal nacional modificar la jurisprudencia nacional consolidada si esta se basa en una interpretación de las disposiciones nacionales, incluso constitucionales, incompatible con los objetivos de la Directiva 1999/70 y, en particular, de dicha cláusula 5"*.

En aquest sentit, en aplicació de la pròpia jurisprudència del TJUE, haurà de fixar-se una sanció dissuasòria (STJUE 15-4-2008, C-268/06, Impact), i que sigui efectiva i equivalent a les que es preveuen a l'apartat 1 lletres a) a c) de la clàusula 5èna de l'Acord Marc.

Entenem que una solució adequada pot ser la ja aplicada per la doctrina de suplicació (STSJ Madrid 27-10-2023) remetent a l'aplicació dels arts. 7.2 i 40.1.c) bis TRLISOS pel que fa a l'incompliment de les normes sobre contractació com a criteri que permeti la fixació d'una sanció reparadora adequada a la finalitat de l'Acord Marc, això és, pels perjudicis derivats de l'abús en la contractació temporal i com a mesura dissuasòria contra l'ús de la contractació temporal amb finalitats diferents de les que li són pròpies. En concret diu la STSJ Madrid acabada de referir assenyala, en un argument que fem nostre que la referida indemnització satisfà de forma efectiva les exigències de l'Acord Marc, en tant que *"1º sanciona la infracción por parte de la Administración autonómica de la cláusula quinta de la Directiva 1999/70/CE, bien entendido que la expresión «sanción» que utiliza el tribunal comunitario no tiene un carácter propiamente punitivo, constituyendo una consecuencia asociada a la situación antijurídica generada; 2º garantizar la protección de la demandante frente al abuso de que es víctima, satisfaciendo la finalidad resarcitoria del daño sufrido; 3º erradicar ese tipo de comportamientos, cumpliendo una importante función preventiva en tanto puede coadyuvar de manera muy destacada a que el empleador ponga en marcha mecanismos que eviten el mantenimiento prolongado en el tiempo de situaciones manifiestamente contrarias al ordenamiento comunitario"*.

Així doncs, tenint en compte que la demandant va estar prestar serveis de forma interina al mateix lloc de treball des del 24-10-2006, a més d'haver d'acudir a la jurisdicció social per ser declarada indefinida no fixa, entenem que correspon fixar com a indemnització adequada la de 5.001€, equivalent a una sanció en grau màxim de la infracció greu de la transgressió de la normativa matèria de contractació.





Quart. Contra aquesta resolució es pot interposar recurs de suplicació fet que s'advertirà a les parts (art. 191.3 LRJS).

Atesos els raonaments precedents

Decisió

Desestimo l'excepció de manca d'adequació de procediment instada pel Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

Estimo en part la demanda presentada per la Sra. _____ contra el Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya, a la què condemno a abonar-li la indemnització de 5.001€.

Absolc el Fondo de Garantía Salarial de les pretensions dirigides contra ell.

Notifiquis aquesta sentència a les parts i faci'ls saber que contra ella poden interposar recurs de suplicació davant del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya tal i com estableixen els articles 229 i 230 LRJS per compareixença o per escrit en el termini de cinc dies hàbils següents a la seva notificació, essent indispensable que en el moment d'anunciar el recurs la part que no ostenti la condició de treballador o gaudeixi del benefici de la justícia gratuïta hagi consignat l'import íntegre de la condemna o presenti aval solidari de l'Entitat Financera pel mateix import, depositant a més la quantitat de 300€.

L'Estat, les Comunitats Autònomes, els Ens Locals i les entitats de dret públic amb personalitat pròpia vinculades o dependents dels mateixos, així com els Ens de dret públic regulats per la seva normativa específica i els òrgans constitucionals, estaran exempts de l'obligació de constituir dipòsits, caucions, consignacions o qualsevol altra tipus de garantia prevista legalment. Els sindicats i qui tingueren reconegut el benefici de la justícia gratuïta també estaran exempts de constituir dipòsits i consignacions.

Ho pronuncio, ho mano i ho signo.

El Magistrat-Jutge

