

NIG:

**JUZGADO DE LO SOCIAL N° 38  
DE MADRID  
AUTOS: 356/2020**

En Madrid a quince de marzo de dos mil veintiuno.

Vistos por el Ilmo. Sr. Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social n° 38, D. los presentes autos n° 356/2020 seguidos a instancia de D. contra AYUNTAMIENTO DE POZUELO DE ALARCON sobre Materias laborales individuales.

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

**SENTENCIA N° 75/2021**

**AUTOS 356/2020**

**ANTECEDENTES DE HECHOS**

**PRIMERO.-** En fecha 13/03/2020 tuvo entrada en el Registro de los Juzgados de lo Social de Madrid la demanda, formulada por don contra AYUNTAMIENTO DE POZUELO DE ALARCÓN, en reclamación de DERECHO por la que en base a los hechos y fundamentos en ella expuestos, suplicaba se dictase sentencia por la que se declarara al demandante en su condición de empleado público fijo, o subsidiariamente la condición de indefinido no fijo, con adscripción definitiva del puesto de trabajo y sometimiento al mismo régimen que el que se aplica al personal funcionario fijo.

**SEGUNDO.-** Tras ser turnada a este Juzgado, fue dictada Diligencia de Constancia en fecha 17/04/2020 dando traslado de la petición de la medida cautelar interesada por la parte actora en el otrosí primero de la demanda, siendo dictado Auto en fecha 17/04/2020, denegando la medida cautelar solicitada. Mediante Decreto de 14/12/2020, fue admitida a

trámite la demanda, y se citaba a las partes en única convocatoria para acto de juicio, señalando para su celebración la audiencia del día 25/02/2021 a las 9:45 horas de su mañana. Siendo la hora y día señalados comparecieron ambas partes, y ante la imposibilidad de la avenencia, se acordó la continuación del juicio, afirmándose la parte actora en su demanda y oponiéndose a ella la parte demandada por las razones que constan recogidas en la grabación del juicio. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las que tras ser propuestas por las partes, fueron declaradas pertinentes, con el resultado que se recoge en la grabación del juicio; y en trámite de conclusiones, las partes las elevaron a definitivas, declarándose el juicio concluso y visto para la sentencia.

**TERCERO.-** La cuestión debatida fue la determinación de la naturaleza jurídica de la relación laboral de la demandante.

### **HECHOS PROBADOS**

**PRIMERO.-** La parte actora, don , con DNI presta servicios laborales para el Ayuntamiento De Pozuelo De Alarcón, con una antigüedad reconocida desde el 01/03/2006, con la categoría profesional de técnico superior en comunicación y con un salario bruto mensual de € , siendo su centro de trabajo el propio ayuntamiento y cuyas relaciones laborales con el personal laboral se rigen por el convenio colectivo del personal laboral del ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón cuyo contenido consta en el documento 11 de la parte actora y que se da íntegramente por reproducido.

**SEGUNDO.-** Dicha relación laboral se inició con la suscripción de un contrato temporal de duración determinada formalizada en fecha 01/03/2006 a tiempo completo y en el que se establecía como duración del mismo la desde el 01/03/2006 hasta que se cubriera la plaza de forma definitiva mediante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva, o cuando desaparezca la razones de necesidad y urgencia que motivaron la cobertura interina. En el mismo se establece un período de prueba de seis meses. Dicho contrato fue suscrito tras superar un proceso selectivo para cubrir mediante concurso-oposición la plaza de técnico de grado superior, especialista en comunicación como personal laboral temporal y con destino en el patronato deportivo municipal del ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón. Las bases que regían el proceso selectivo para cubrir como personal laboral temporal la plaza de técnico de grado superior especialista en comunicación, constan el documento dos de la parte actora y su contenido se da íntegramente por reproducido. En fecha 27 de febrero de 2006, fue dictada resolución por el Presidente del patronato deportivo municipal en las clases se resuelve contratar al demandante como técnico de grado superior especialista en comunicación, al objeto de cubrir temporalmente la plaza vacante número 302, del programa 45.211, equiparable al grupo A, teniendo la categoría de Director Técnico Especialista, y en la que se acuerda contratar al demandante como personal laboral temporal de interinidad y hasta que se cubriese el puesto de trabajo de forma definitiva mediante un proceso de selección o promoción. El contenido de dicho acuerdo, consta el documento 3 de la parte actora y se da íntegramente por reproducido.

**TERCERO.-** Por Acuerdo de 17/11/2.020 celebrado entre el Ayuntamiento y los sindicatos se establecieron los criterios a aplicar en los procesos de estabilización y consolidación del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón y sus organismos autónomos, y ello con el objeto de impulsar los procesos en dicho ayuntamiento y sus organismos autónomos.

El contenido de dicho acuerdo consta el documento 3 de la parte demandada y se da íntegramente por reproducido.

**CUARTO.-** La parte actora interpuso demanda en fecha 22/05/2.019.

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** A los efectos del artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, aprobada por Ley 36/2.011 de 10 de octubre se declaran probados los hechos que anteceden, del examen conjunto y ponderado llevado a cabo, respecto de la prueba documental obrante en los ramos de prueba de ambas partes, para fundar fácticamente las consideraciones jurídicas que conduzcan al correspondiente fallo.

**SEGUNDO.-** El objeto del pleito consiste en determinar si estamos en presencia de una relación laboral temporal, en base al contrato suscrito entre ambas partes o por el contrario tal como pretende la parte actora si estamos en presencia de una relación laboral fija o indefinida no fija.

Con relación al artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, y el Real Decreto 2.720/1998 conviene recordar la doctrina asentada por el Tribunal Supremo en Sentencia dictada por la Sala 4ª de fecha 21/3/2002 que señala que *“sobre tal cuestión se ha pronunciado ya esta Sala en anteriores sentencias, entre las que cabe enumerar las de 21-9-93 (Rec. 129/1993), 20-2-97 (Rec. 2580/96) 21-2-97 Rec. 1400/96), 14-3-97 (Rec. 1571/1996, 17-03-1998 (Rec. 2484/1997) 30-3-99 (Rec. 2594/1998), 16-4-99 (Rec. 2779/1998), 29-9-99 (Rec. 4936/1998) 15-2-00 (Rec. 2554/1999), 31-3-00 (Rec. 2908/1999), 15-11-00 (Rec. 663/2000), 18-9-01 (Rec. 4007/2000) y las que en ellas se citan, que aun dictadas en su mayor parte bajo la vigencia de anteriores normas reglamentarias, contienen doctrina que mantiene su actualidad dada la identidad de regulación, en este punto, de los Reales Decretos 2.104/1984, 2.546/1994 y 2.720/1998. La doctrina unificada que sientan dichas sentencias, en lo que resulta aplicable al presente caso, puede resumirse en los siguientes términos:*

*A/. La validez de cualquiera de las modalidades de contratación temporal causal, por el propio carácter de esta, exige en términos inexcusables, que concurra la causa objetiva específicamente prevista para cada una de ellas. Lo decisivo es, por consiguiente, que concurra tal causa. Pero la temporalidad no se supone. Antes al contrario, los artículos Art. 8.2 y 15.3 del ET, y 9.1 del Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre que lo desarrolla, establecen una presunción a favor de la contratación indefinida. De ahí que en el apartado 2.a) de los artículos 2, 3 y 4 del R.D. citado, se imponga la obligación, en garantía y certeza de la contratación temporal causal, de que en el contrato se expresen, con toda claridad y precisión, los datos objetivos que justifican la temporalidad: la obra o servicio determinado, las circunstancias de la producción, o el nombre del trabajador sustituido y la razón de la sustitución. Es cierto, no obstante, que la forma escrita y el cumplimiento de los citados requisitos no constituye una exigencia "ad solemnitatem", y la presunción señalada no es "iuris et de iure", sino que permite prueba en contrario, para demostrar la naturaleza temporal del contrato. Más si la prueba fracasa, el contrato deviene indefinido.*

*B/. Cuando un contrato temporal causal deviene indefinido por defectos esenciales en la contratación, la novación aparente de esta relación laboral ya indefinida, mediante la celebración de un nuevo contrato temporal sin práctica solución de continuidad, carece de eficacia a tenor del artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores. En tal caso, tampoco rompe la continuidad de esa relación de trabajo, la suscripción de un recibo de finiquito - que por otro lado no refleja, normalmente, más que la liquidación de cantidades adeudadas - cuando la empresa da por extinguido el contrato temporal viciado. Además se entiende que no existe interrupción eficiente, cuando la que media entre uno y otro contrato temporal es inferior al tiempo de caducidad, 20 días hábiles, de la acción de despido que podía ejercitarse tras aquella extinción.*

*C/. La fijeza así surgida permanece, aunque se formalicen luego otro u otros contratos temporales, incluso aunque alguno de ellos, en sí mismo y al margen de la cadena contractual, pudiera considerarse válido. De modo que las sucesivas relaciones laborales temporales que en circunstancias normales no se hubieran intercomunicado, pasan a constituir una única relación laboral indefinida e indisponible, por aplicación de los artículos 3.5 y 15.3 del Estatuto de los Trabajadores. Conviene advertir que el fraude de ley del que habla el último precepto no implica siempre y en toda circunstancia, una actitud empresarial estricta y rigurosamente censurable, desde una perspectiva moral, social o legal (dohus malus), sino la mera y simple constancia de que la situación laboral contemplada no implica eventualidad alguna, y sí una prestación de servicios que es clara manifestación del desarrollo normal y habitual de la actividad empresarial”.*

Ahora bien, dicha situación indefinida debe matizarse en cuanto estamos ante la contratación en el sector público en donde no rige el principio del carácter fijo de la relación laboral privada, como se ha señalado en el párrafo anterior. Así, debemos recordar la doctrina establecida por la Sala de lo Social el Tribunal Supremo en su sentencia 19/1/2.009 Rec. 1.066/2.007, que establecía que las infracciones en la contratación laboral en el sector público, incluidas las situaciones de fraude de ley, sólo dan lugar al reconocimiento de la relación laboral como indefinida, pero nunca fija. Así se dispone lo siguiente:

*“SEGUNDO.- El recurso alega la infracción de los artículos 8.2 y 15.5 del Estatuto de los Trabajadores , inaplicación de la disposición adicional 4ª de la Ley 30/1984, en relación con los artículos 1 y 2 del Real Decreto 1645/1985, inaplicación del artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores y de los artículos 7.2 y 1256 del Código Civil, para sostener que la sentencia recurrida debía haber reconocido a los actores la condición de trabajadores fijos. Se vuelve así a plantear ante la Sala el problema de la contratación laboral de las Administraciones Públicas, en el que se ha producido una evolución significativa de la doctrina en los últimos años. Una primera línea doctrinal valoró la especial posición de las Administraciones Públicas en la contratación laboral de carácter temporal para concluir que como regla general y salvo supuestos especialmente cualificados "las irregularidades que puedan cometer las Administraciones Públicas en la contratación temporal de personal a su servicio no pueden determinar, por la simple inobservancia de alguna de las formalidades del contrato, del término o de los requisitos aplicables a las prórrogas, la atribución con carácter indefinido", que debe proveerse de acuerdo con los principios de publicidad y mérito (sentencia de 27 de noviembre de 1989 y las que en ella se citan). Este criterio se aclara posteriormente por las sentencias de 7 de febrero de 1990, 24 de abril de 1990, y 18 de julio de 1990, en las que se precisa que la irregularidad en la modalidad contractual temporal aplicada no debe determinar la*

*transformación del contrato en indefinido, pero que esa contratación irregular pone normalmente de relieve que existe un puesto de trabajo laboral cuya provisión no ha sido objeto de cobertura reglamentaria y, en consecuencia, el contrato temporal se orienta en realidad a la finalidad de permitir, también con carácter temporal, el desempeño de esa plaza hasta que pueda cubrirse de forma definitiva, en lo que puede calificarse como interinidad de hecho. Sin embargo, a partir de la sentencia de 18 de marzo de 1991 la doctrina de la Sala se orienta a considerar que las Administraciones Públicas están plenamente sometidas a los límites que la legislación laboral establece sobre la contratación temporal y que las infracciones de esa legislación pueden determinar la adquisición de la fijeza. Pero el alcance de esta posición ha sido de nuevo matizado a partir de la sentencia de 7 de octubre de 1996, en la que se establece que "la contratación 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 contratación, en su caso, como trabajadores vinculados por un contrato de trabajo por tiempo indefinido".*

*TERCERO.- Es necesario ahora precisar el alcance de esta doctrina, que ha sido posteriormente reiterada en las sentencias de 10 y 30 de diciembre de 1996, 14 de marzo y 24 de abril de 1997. Y para ello hay que partir del artículo 19 de la Ley 30/1984, que establece que "las Administraciones Públicas seleccionarán su personal, ya sea funcionario, ya sea laboral, de acuerdo con la oferta pública mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso-oposición libre, en los que se garanticen en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad". Este precepto, que se califica en el artículo 1.3 de la citada Ley como una de las bases del régimen estatutario de la función pública, resulta aplicable, por tanto, a todas las Administraciones, y contiene un mandato cuyo carácter imperativo no puede desconocerse. Se impone en él la aplicación al personal laboral de los criterios de selección tradicionales en la función pública y ello tiene una indudable trascendencia en orden al sistema de garantías que el propio precepto menciona y que enlazan con las previsiones constitucionales sobre la igualdad de los ciudadanos en el acceso a la función pública (artículos 14 y 23 de la Constitución ), entendida aquélla en sentido amplio -como empleo público- y en la aplicación para dicho acceso de los principios de mérito y capacidad (artículo 103.3 de la Constitución ). Por su parte, el artículo 15.1.c) de la Ley 30/1984, en la redacción de la Ley 23/1988, establece que con carácter general los puestos de trabajo de las Administraciones Públicas han de desempeñarse por funcionarios con las únicas excepciones que menciona el párrafo segundo de este precepto (puestos no permanentes, actividades propias de oficios y de vigilancia y custodia, puestos de carácter instrumental en áreas específicas, los correspondientes a áreas de actividades que requieran conocimientos técnicos especializados cuando no existan cuerpos de funcionarios con preparación específica y los puestos de trabajo en el extranjero).*

*El artículo 19 de la Ley 30/1984 fue desarrollado en el Reglamento General de Provisión de Puestos de Trabajo, aprobado por el Real Decreto 2223/1984, que dedica su Título III a la selección de personal laboral fijo y que, en su artículo 32, autoriza la contratación temporal de personal laboral para realizar trabajos que no puedan ser atendidos por personal fijo, si bien hay que precisar que dado el carácter temporal del vínculo y la urgencia de la contratación se aplican en estos casos procedimientos de selección más flexibles que han de*

determinarse por el Ministerio competente. Las mismas reglas se contienen en el Título II del Reglamento vigente aprobado por el Real Decreto 364/1995.

*Estas disposiciones sitúan a las Administraciones Públicas en una posición especial en materia de contratación laboral, en la medida en que las irregularidades de los contratos temporales, no pueden dar lugar a la adquisición de la fijeza, pues con ello se vulnerarían las normas de derecho necesario sobre la limitación de los puestos de trabajo en régimen laboral y la reserva general a favor de la cobertura funcional, así como las reglas imperativas que garantizan que la selección debe someterse a los principios de igualdad, mérito y publicidad en el acceso al empleo público. En este sentido la sentencia de 4 de abril de 1990 ya señaló que en esta materia juegan normas de distintos ordenamientos -el laboral y el administrativo- que han de ser objeto de una interpretación integradora en ocasiones difícil, ya que las disposiciones en concurrencia obedecen a objetivos y principios inspiradores distintos e incluso contradictorios. El ordenamiento laboral parte en este punto de la defensa de la estabilidad del empleo frente a las actuaciones que, prevaliéndose de una posición de debilidad contractual del trabajador, tratan de imponer una temporalidad no justificada. El ordenamiento administrativo consagra unos procedimientos de selección que garantizan la igualdad de los ciudadanos en el acceso a los puestos de trabajo del sector público y que, al objetivar el reclutamiento a través de la aplicación de criterios de mérito y capacidad, son también una garantía para la eficacia de la actuación de la Administración Pública al servicio de los intereses generales. Mientras que en el primer caso se protege fundamentalmente un interés privado, aunque de carácter social, en un ámbito en el que rige el principio de libertad de contratación del empresario, en el segundo estamos ante un interés público de indudable relevancia constitucional y de ahí que las normas sobre acceso al empleo público tengan carácter imperativo debiendo sancionarse adecuadamente su inobservancia, pues el efecto que la ley impone cuando se contraviene una prohibición de contratar o se contrata vulnerando una norma esencial de procedimiento no puede ser la adquisición de la fijeza y esta consecuencia no querida por la ley no puede producirse, porque también se haya infringido una norma laboral. Ante la existencia de una concurrencia conflictiva debe prevalecer la norma especial en atención a la propia especialidad de la contratación de las Administraciones Públicas y a los intereses que con aquélla se tutelan.*

*Con ello no se consagra la arbitrariedad, ni se incurre en ningún tratamiento privilegiado a favor de la Administración, pues es la propia ley la que establece esta consideración especial en atención a las razones a que se ha hecho referencia. Así lo apreció también el Tribunal Constitucional en el auto 858/1988, de 4 de julio, que afirma que "es evidente que la contratación de personal laboral por la Administración Pública no debe verse sujeta, por imperativo del artículo 14 de la Constitución Española, a las mismas reglas que la contratación entre particulares, pues tal carácter de Administración Pública, es, por sí mismo, factor de diferenciación relevante en atención, precisamente, a otros mandatos constitucionales (artículos 23.2 y 103.3) y, en todo caso, a mandatos legales justificados por las exigencias de publicidad, libertad de concurrencia, mérito y capacidad en el ingreso como personal al servicio de la Administración".*

*CUARTO.- A partir de estas consideraciones hay que examinar la distinción entre el carácter indefinido del contrato y la fijeza en plantilla a que se refiere la doctrina de la Sala a la que se ha hecho referencia en el fundamento jurídico segundo. El carácter indefinido*

*del contrato implica desde una perspectiva temporal que éste no está sometido, directa o indirectamente a un término. Pero esto no supone que el trabajador consolide, sin superar los procedimientos de selección, una condición de fijeza en plantilla que no sería compatible con las normas legales sobre selección de personal fijo en las Administraciones Públicas. En virtud de estas normas el organismo afectado no puede atribuir la pretendida fijeza en plantilla con una adscripción definitiva del puesto de trabajo, sino que, por el contrario, está obligado a adoptar las medidas necesarias para la provisión regular del mismo y, producida esa provisión en la forma legalmente procedente, existirá una causa lícita para extinguir el contrato”.*

Consecuentemente con todo lo relatado, y de conformidad con lo establecido en los artículos Art. 8.2 y 15.3 del ET, y 9.1 del Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre que lo desarrolla, establecen una presunción a favor de la contratación indefinida, pero en el caso de la administración nunca de carácter fijo.

**TERCERO.-** Sentado lo anterior, en cuanto que cualquier irregularidad en los contratos temporales suscritos por las administraciones públicas no daría lugar a la fijeza, y por tanto conllevaría ya a la desestimación de la petición principal, por cuanto que dicho concepto se sigue manteniendo en la doctrina del Tribunal Supremo, que tras analizar la aplicación de la directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, así como la doctrina dictada por el tribunal de justicia de la Unión Europea, en numerosas sentencias, sirviendo de ejemplo, en cuanto al mantenimiento de la doctrina que se ha venido consolidando a lo largo de estos años, como se puede apreciar en la sentencia de 26 de enero de 2021, sentencia número 96 es como señala dicha sentencia, en la relación laboral indefinida no fija tiene como finalidad salvaguardar los principios que deben observarse en el acceso al empleo público (no sólo la función pública) a fin de evitar que el personal laboral temporal contratado irregularmente por la entidad del sector público adquiera la condición de trabajador fijo en el puesto que venía desempeñando. Para impedirlo, su condición pasa a ser la del trabajador contratado por tiempo indefinido con derecho a ocupar una plaza hasta que se cubra por el procedimiento previsto o en su caso se amortice cerrada...” Dicha sentencia también señala que si bien es cierto que el artículo 103 de la constitución hace referencia al “acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad” no es menos cierto que la carta magna solamente deseaba que vincula el mérito y la capacidad con el acceso a la función pública, pues no impide que normas con rango legal también puedan exigir el respeto de los principios de igualdad mérito y capacidad en el acceso al empleo público distinta de la función pública, como ha hecho la disposición adicional primera en relación con el artículo 55.1 del estatuto básico del empleado público, ampliando el ámbito de aplicación de dichos principios a fin de evitar que la contratación temporal irregular permita el acceso a la condición de trabajador fijo de estas empresas del sector público. Estos criterios son igualmente aplicables al presente caso en el que si bien el demandante accedió a través de una selección o concurso oposición previo, la plaza que se convocaba era de carácter temporal para cubrir la misma hasta su cobertura por el proceso selectivo correspondiente. Cuya doctrina se mantiene por la sala cuarta del Tribunal Supremo, en cuanto a que las irregularidades en la contratación temporal por las entidades del sector público, pese a su licitud, nunca podrán determinar la adquisición de fijeza por el trabajador afectado, y en cuanto a la aplicación de la Directiva Comunitaria 1999/70/CE ya es doctrina consolidada la validez de los contratos temporales en la administración así la sentencia de la Sala cuarta 3/2.021 que recoge lo siguiente respecto de la Doctrina del TJUE.

“QUINTO.-

### **La duración de la interinidad en la Jurisprudencia del TJUE.**

Como es obligado ( art. 4.bis LOPJ (RCL 1985, 1578, 2635) ), nuestra doctrina ha ido teniendo muy en cuenta la emanada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, especialmente al interpretar el alcance del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70 (LCEur 1999, 1692), del Consejo, de 28 de junio de 1999. Por cuanto de inmediato se verá, conviene asegurarnos de que así sigue siendo, máxime habida cuenta de las manifestaciones realizadas en el escrito de impugnación al recurso de la CAM.

#### **1. El caso Montero Mateos.**

##### **A) La doctrina.**

Resulta particularmente relevante la STJUE (Gran Sala) de 5 de junio de 2018 (TJCE 2018, 65) (C-677/16, Montero Mateos ), dada la indole del problema suscitado. Tras breve contrato de sustitución, en febrero de 2008 la trabajadora comienza a interinar una plaza vacante, afecta a la convocatoria de consolidación de empleo para auxiliares hostelería activada en octubre de 2009; en julio de 2016 el proceso finaliza desfavorablemente para la trabajadora y es cesada a final de septiembre. La sentencia concluye que el Derecho de la UE no se opone a la regulación conforme a la cual se carece de derecho a indemnización cuando finaliza un contrato de interinidad por vacante, mientras que sí la perciben los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

Sin perjuicio de lo anterior "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" (ap. 64). Recordemos el tenor de su parte dispositiva:

La cláusula cuarta, apartado 1 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el Anexo de la Directiva 1997/70 (LCEur 1998, 339) del Consejo, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del mencionado puesto, como el contrato de interinidad de que se trata el litigio principal, al vencer el término por el que esos contratos se celebraron, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

##### **B) Traslación al presente caso.**

*Es decir, la superación del plazo de tres años en régimen de temporalidad aparece como un elemento neutro a la hora de identificar la naturaleza del contrato de trabajo. Eso sí, hay que comprobar si su duración es "inusualmente larga", locución no exenta de serias dificultades interpretativas y que, llevada a su razonable consecuencia, no debe amparar un abuso si eso es lo usual, sino que debe aludir a la justificación que posea el lapso temporal en cuestión. En este sentido, por ejemplo, puede verse la STS 840/2019 de 5 de diciembre (RJ 2019, 5522) (rec. 1986/2018):*

*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. 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.*

## **2. El caso .**

*Aunque referida a régimen funcional, interesa recordar asimismo que la STJUE 22 de enero 2020 (C-1771/18>, ) ha insistido en la idea de que no se vulnera la Directiva 1999/70 (LCEur 1999, 1692) si funcionarios interinos no reciben indemnización al finalizar su relación, incluso si la perciben quienes tienen vinculación laboral indefinida o temporal de otro tipo.*

## **3. El caso**

### **A) La doctrina sentada.**

*La STJUE de 19 de marzo de 2020 (C-103/18 (TJCE 2020, 27) y C-429/18) también aborda problemas suscitados en el marco de empleos funcionariales que se han dilatado en el tiempo (entre doce y diecisiete años), habiendo mediado sucesivos nombramientos para ocupar la plaza interinada.*

*La sentencia concede relevancia al incumplimiento por parte del empleador (un Servicio Público de Salud) de su obligación legal de organizar en el plazo previsto un proceso selectivo y subraya que el Derecho de la UE impide entender justificada la renovación*

*sucesiva de nombramientos por razones genéricas que acaban encubriendo necesidades permanentes y estables.*

*La Directiva 1999/70 UE no obliga a transformar necesiter los nombramientos en indefinidos, pero sí a que haya consecuencias proporcionadas y disuasorias. La provisión definitiva del puesto, la transformación del contrato en indefinido no fijo, o la percepción de una indemnización equivalente a la del despido improcedente se apuntan como ejemplos de medidas adecuadas para prevenir y sancionar los abusos.*

*La STJUE aborda el caso entendiendo que ha habido sucesivos nombramientos anuales y destaca que ello colisiona con la Cláusula 5ª del Acuerdo Marco que protege frente al abuso de sucesivos contratos temporales. Pero esa regla solo se aplica si ha habido "sucesivos contratos o relaciones laborales" (ap. 56), aunque sea para ocupar "el mismo puesto de trabajo de modo ininterrumpido durante varios años y ha desempeñado de forma constante y continuada las mismas funciones" (fallo, ap. 1).*

*Tanto en el apartado 64 de la STJUE cuanto en el resto de ellos y en el propio fallo se alude continuamente a la existencia de sucesivos o varios contratos (al menos dos). Ello, con independencia de que el actor del C-103 haya desempeñado siempre el mismo puesto de trabajo vacante. En los términos del apartado 64 de la sentencia, "conforme a reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco solo se aplica en el supuesto de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada (véanse, en este sentido, las sentencias de 22 de noviembre de 2005, Mangold, C-144/04 (TJCE 2005, 341), apartados 41 y 42; de 26 de enero de 2012 (TJCE 2012, 9), Kücüik, C-586/10, , apartado 45, y de 22 de enero de 2020, Baldonado Martín, C-177/18, EU:C:2020:26 (TJCE 2020, 1), apartado 70). La misma premisa (sucesivas relaciones de empleo) vale para la censura sobre la regulación aplicable al caso:*

*97 En estas circunstancias, una normativa nacional que prevé la organización de procesos selectivos que tienen por objeto cubrir de manera definitiva las plazas ocupadas provisionalmente por empleados públicos con una relación de servicio de duración determinada, así como los plazos concretos a tal fin, pero que no garantiza que esos procesos se organicen efectivamente, no resulta adecuada para prevenir la utilización abusiva, por parte del empleador de que se trate, de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada. La antedicha normativa tampoco resulta adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de tales relaciones de servicio ni para eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión, ya que, como han indicado los juzgados remitentes, su aplicación no tendría ningún efecto negativo para ese empleador.*

*98 Por consiguiente, sin perjuicio de la comprobación que deben realizar los juzgados remitentes, tal normativa no parece constituir una medida suficientemente efectiva y disuasoria para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco, conforme a la jurisprudencia recordada en el apartado 86 de la presente sentencia, ni, por tanto, una "medida legal equivalente" en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco.*

### **B) Traslación al presente caso.**

*A la vista de cuanto antecede, consideramos que la doctrina del TJUE concuerda con la exigencia que venimos manteniendo: la necesidad de examinar las circunstancias concurrentes en cada caso a fin de comprobar si ha existido una práctica abusiva por parte del empleador público.*

*En efecto, ese es el criterio que la Sala ha venido aplicando cuando ha entendido que no había causa ni razón alguna que pudiera justificar la no realización efectiva de las convocatorias públicas de empleo ( STS Pleno de 24 de abril de 2019 (RJ 2019, 1941), Rrud. 1001/2017).*

*La cláusula 5ª de la Directiva opera cuando ha habido sucesivos nombramientos (al menos dos), sea expresos, sea por tácita reconducción. Ninguna de ambas variantes acaece en nuestro caso; el contrato de interinidad está referido a una plaza que no es convocada, por lo que la demandante sigue desempeñando el mismo puesto.*

**SEXTO.-**

### **Resolución.**

*Todo lo expuesto nos lleva a desestimar el recurso de la trabajadora, por falta de contradicción y de idoneidad de la sentencia referencial. Sin embargo, debemos acoger favorablemente el recurso de casación para unificación de doctrina de la CAM.*

#### **1. Consideraciones adicionales.**

*A) Debemos recalcar que no nos hallamos aquí en un caso de duración injustificadamente larga del contrato en los términos que podrían deducirse de la dicción de la STJUE de 5 junio 2018, C-677/16 (TJCE 2018, 65). Ya hemos declarado al respecto que ello supone la conversión en indefinidas de las relaciones laborales que carecen de soporte legal a la vista de las circunstancias concurrentes en cada supuesto. En el asunto que ahora resolvemos la STSJ recurrida se basa exclusivamente en el dato cronológico de los tres años transcurridos desde la contratación.*

*Que durante la etapa de severa recesión económica (inmediatamente posterior a 2009), con normas impidiendo la convocatoria de plazas a fin de cumplir con las exigencias comunitarias de la estabilidad presupuestaria, no se activara durante un tiempo la convocatoria de una plaza de empleo público, dista de ser algo injustificado; desde luego, tampoco puede considerarse que ello comporte una duración "inusualmente larga", en cualquiera de las acepciones de la locución.*

*B) Tampoco estamos ante un supuesto de sucesivas contrataciones, que pueda activar la aplicación de la doctrina formulada por la STJUE de 19 de marzo de 2020 (C-103/18 (TJCE 2020, 17) y C-429/18). Como hemos venido exponiendo, aquí se ha discutido si el mero transcurso de tres años convierte un contrato de interinidad por vacante en otro de duración indefinida, aunque sin fijeza. La sentencia recurrida responde afirmativa e incondicionadamente. No aparece en ella dato adicional alguno del que pudiéramos concluir que ha existido un abuso en la contratación temporal, un fraude, en suma, una conducta contraria al ordenamiento.*

*Sin embargo, hay que tener en cuenta las normas sobre congelación de convocatorias que despliegan sus efectos. 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 (RCL 2011, 2553), de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público; la Ley 22/2013 (RCL 2013, 1843y RCL 2014, 300), de Presupuestos Generales del Estado, para el año 2014 y la Ley 36/2014, de 26 de diciembre (RCL 2014, 1741y RCL 2015, 403), 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).*

*Recordemos que esas restrictivas previsiones tienen como uno de sus objetivos cumplir con las exigencias de estabilidad presupuestaria que el Derecho de la UE impone hasta el extremo de haber obligado a una reforma constitucional ( art. 135 CE (RCL 1978, 2836) ). Y el propio Derecho primario de la UE sienta las bases de esa exigencia en los artículos 121 (supervisión multilateral) y 126 del TFUE (RCL 2009, 2300) (procedimiento aplicable en caso de déficit excesivo), y en el Protocolo (n.º 12) sobre el procedimiento aplicable en caso de déficit excesivo. Este canon hermenéutico, por tanto, ha de ser especialmente considerado cuando se abordan cuestiones como la presente, donde entran en juego previsiones de Derecho eurocomunitario. Si, con ese importantísimo apoyo normativo, no cabía la convocatoria de plazas durante diversos ejercicios y se trata de periodo que afecta al caso, es evidente que tampoco cabe hablar de incumplimiento por parte de la entidad empleadora. No podemos suscribir la tesis de que el art. 70 EBEP (RCL 2015, 1695, 1838) queda incólume porque ninguna referencia se contiene al mismo en tales normas de restricción presupuestaria.*

*C) Con independencia de otros factores que pudieran haber incidido en la extensión temporal de la prestación de servicios correspondientes a la plaza vacante, también es evidente que la autonomía colectiva ha podido ejercer cierta influencia sobre ese dato, como ha sucedido en múltiples asuntos conocidos por esta Sala Cuarta. La propia Directiva 1999/70 (LCEur 1999, 1692) concede un papel importante a los acuerdos que puedan celebrarse entre los interlocutores sociales a la hora de trasponer su contenido (art. 2º). Es más, el propio Acuerdo manifiesta que "no limita el derecho de los interlocutores sociales a celebrar convenios, al nivel apropiado, incluido el nivel europeo, que adapten o complementen sus disposiciones de manera que tengan en cuenta las necesidades específicas de los interlocutores sociales afectados" (cláusula 8.4).*

*La respuesta judicial al caso, por tanto, no puede prescindir de esta vertiente, máxime cuando el propio contrato de interinidad anuda su terminación al cumplimiento de las previsiones contenidas nel Convenio Colectivo de la CAM.*

*D) Por todo ello consideramos que la doctrina acertada se halla en la sentencia de contraste. El planteamiento de la sentencia recurrida es erróneo y necesita ser casado. La sentencia recurrida yerra al considerar que la duración del contrato de interinidad por vacante produjera la conversión del contrato en indefinido no fijo con base en el art. 70 de*

EBEP y en el transcurso de los tres años. Se trata de doctrina que debe ceder ante la acogida tanto por la de contraste cuanto por la del Pleno de esta Sala Cuarta.

## 2. Alcance de la estimación.

A) Al contener doctrina errónea la sentencia recurrida (AS 2018, 1688), debemos resolver conforme a las previsiones legales para los casos de estimación del recurso. Procede, por tanto, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, la estimación del recurso de casación para la unificación de la doctrina interpuesto por la empleadora y la consiguiente anulación de la sentencia recurrida en ese extremo.

B) El artículo 228.2 LRJS (RCL 2011, 1845) comienza disponiendo que si la sentencia del Tribunal Supremo declarara que la recurrida quebranta la unidad de doctrina, casará y anulará esta sentencia y resolverá el debate planteado en suplicación con pronunciamientos ajustados a dicha unidad de doctrina, alcanzando a las situaciones jurídicas particulares creadas por la sentencia impugnada. En nuestro caso, eso significa que el recurso de suplicación interpuesto por la CAM debe ser íntegramente estimado. De este modo, quedará revocada la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social, cuya línea argumental y parte dispositiva ya hemos expuesto.

C) También prescribe el artículo 228.2 LRJS que en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se resolverá lo que proceda sobre consignaciones, aseguramientos, costas, honorarios y multas, en su caso, derivados del recurso de suplicación de acuerdo con lo prevenido en esta Ley. Si se hubiere constituido depósito para recurrir, se acordará la devolución de su importe.

Puesto que el artículo 229.2 LRJS exime del depósito y de la consignación a la Comunidad Autónoma, en principio carece de sentido cualquier pronunciamiento sobre el particular.

D) Por otro lado, las previsiones del artículo 235.1 LRJS comportan que no debemos realizar pronunciamiento alguno imponiendo las costas derivadas de los recursos de casación o de suplicación”.

Ahora bien, en el presente caso, en su totalidad la doctrina no se puede aplicar pues el contrato suscrito por el demandante en fecha 01/03/2006 dispone su cláusula tercera que la duración del contrato se extenderá desde el 1 de marzo de 2006 hasta que se cubra la plaza de forma definitiva mediante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva, o cuando desaparezcan las razones de necesidad y urgencia que motivaron la cobertura interina. Dicho contrato sigue aún vigente, habiendo superado en exceso, los tres años a los que se refiere el artículo 70 de la LBEP, y sin que hasta la fecha la demandada haya realizado, en concreto para esta plaza una actuación tendente a la cobertura definitiva de la misma, pues tal extremo no ha sido acreditado por la parte demandada en este acto, lo mismo que tampoco ha procedido amortizar dicha plaza, no siendo admisible que la situación de necesidad, en virtud de lo cual se realiza el contrato haya permanecido 15 años, por lo que dada dicha irregularidad supone la conversión de la relación laboral en indefinida no fija, por lo que se ha de estimar parcialmente la demanda en este extremo, sin que sea admisible la petición de adscripción definitiva del puesto de trabajo, por cuanto que contraviene la doctrina arriba antes expuesta y tampoco la declaración de que se someta dicha relación laboral al régimen que se aplica al personal funcionario fijo, pues el contrato

no es un contrato administrativo de funcionario y por tanto su naturaleza jurídica es distinta a dicho tipo de contratos, rigiéndose por lo dispuesto en la normativa laboral, incluyendo el convenio colectivo de aplicación a dicha relación laboral.

**CUARTO.-** Contra esta sentencia cabe interponer recurso de Suplicación de conformidad con lo prevenido en el artículo 191.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Vistos los preceptos de general y pertinente aplicación

### **FALLO**

Que estimando en parte la demanda formulada por don contra AYUNTAMIENTO DE POZUELO DE ALARCÓN, se declara que la relación laboral sostenida entre ambas partes es de carácter indefinida no fija, condenando a la demandada a estar y pasar por dicha declaración.

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndole que contra ella podrán interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación.

Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de euros en la cuenta abierta en Banco, a nombre de este Juzgado con el número indicando la persona o empresa que efectúa el ingreso, acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso así como, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la cuenta abierta en la misma entidad con el número la cantidad objeto de condena, siendo posible la transferencia del importe a la misma entidad o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a este Juzgado con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

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

Así por esta mi sentencia, de la que se expedirá testimonio para su unión a los autos, definitivamente juzgando en primera instancia, lo pronuncio mando y firmo.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

Este documento es una copia auténtica del documento Sentencia estimatoria en parte. firmado