

NIG:

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 5
C/ PRINCESA 3, 2º
MADRID.

AUTOS- 365/2.020

SENTENCIA NUMERO 189/21

EN NOMBRE DEL REY

En Madrid a veintiocho de mayo de dos mil veintiuno

VISTOS por la Ilustrísima Sra. DOÑA , Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social nº 5 de los de Madrid los presentes autos sobre DERECHOS siendo partes en los mismos, de una como demandante D^a representada por la Letrada D^a y de otra, como demandado el AYUNTAMIENTO DE POZUELO DE ALARCÓN representado por la Letrada D^a

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El día 17 de marzo de 2.020 tuvo entrada en este Juzgado demanda suscrita por el actor en reclamación por DERECHOS.

SEGUNDO.- Admitida a trámite se convocó a las partes a los actos de conciliación y, en su caso juicio para el día 12 de mayo de 2.021.

TERCERO.- Llegada la fecha señalada, y abierto el acto de juicio, la parte actora se ratificó en su demanda, oponiéndose la parte demandada. Recibido el pleito a prueba, se practicó la propuesta y declarada pertinente con el resultado que consta en acta, elevando las partes sus conclusiones a definitivas.

CUARTO.- En la tramitación de los presentes autos se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- D^a comenzó a prestar sus servicios para el AYUNTAMIENTO DE POZUELO DE ALARCÓN el 4 de diciembre de 2.000 en virtud de contrato por obra o servicio determinado como Agente de Empleo y Desarrollo Local con prórrogas hasta el 10 de diciembre de 2.004.

SEGUNDO.- Desde el 10 de octubre de 2.005 31 de diciembre de 2.005 con nombramiento como personal Eventual.

TERCERO.- Por Decreto de la Alcaldía del AYUNTAMIENTO DE POZUELO DE ALARCÓN de 22 de febrero de 2.005 se convoca proceso selectivo para cubrir mediante oposición libre dos plazas de técnicos de grado superior licenciados en ciencias de la Información como personal laboral con carácter interino para ese Ayuntamiento. El programa incluye un total de 73 temas. D^a concurrió al proceso de selección obteniendo la segunda mejor nota.

CUARTO.- El 23 de diciembre de 2.005 las partes suscriben contrato de trabajo de interinidad con efectos de 1 de enero de 2.006 y duración *“hasta que se cubra la plaza de forma definitiva mediante proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva o cuando desaparezcan las razones de necesidad y urgencia que motivaron su cobertura interina”*

QUINTO.-

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La parte actora solicita que se declare que el vínculo que la une con el AYUNTAMIENTO es de naturaleza fija o, subsidiariamente, indefinida no fija.

El Ayuntamiento se opone y niega que haya existido una vinculación ininterrumpida en la prestación de servicios como se señala en demanda y, en cuanto a la naturaleza del vínculo niega que la misma sea diferente a la que consta en el último contrato suscrito.

En cuanto a la naturaleza del vínculo, al alegarse por la parte actora una antigüedad de 4 de diciembre de 2.000, sólo a los efectos de establecer que contratos deben ser examinados (en la súplica no se solicita la declaración de una antigüedad concreta), procede valorar la cadena contractual.

En relación con los períodos entre contratos en los que no existió prestación de servicios, se aprecia del iter contractual que se declara probado y que resulta del informe de vida laboral aportado, que existe una importante solución de continuidad en los contratos tal y como se señala por la empresa.

Cierto es que el Tribunal Supremo ha señalado que el sostener un criterio rígido en cuanto al cómputo de la antigüedad, eliminando del mismo todo aquellos contratos anteriores a una solución de continuidad superior a veinte días, puede conllevar el dejar en manos de la empresa la fijación de dicha antigüedad lo que podría dar lugar a actuaciones fraudulentas en los casos en los que habiendo transcurrido brevemente el plazo de veinte días se suscribe un nuevo contrato. Por ello a lo que debe atenderse no es a la precisión aritmética del plazo sino a la unidad esencial de vínculo. Ahora bien, esta doctrina en ningún caso implica que las soluciones de continuidad superiores a 20 días sean indiferentes sino que hay que examinar cada concreto supuesto diferenciando lo que se solicita. Así el propio Tribunal Supremo en Sentencia de 4 de abril de 2.007, ha señalado que será aplicable a la hora de calcular los trienios, pero que, cuando se trate de examinar una cadena contractual en la que se alega la existencia de fraude, debe dársele la trascendencia adecuada a las soluciones de continuidad en el iter contractual debiendo desechar aquellos pequeños períodos de exceso pero manteniendo el hecho de que, una solución de continuidad importante genera una ruptura en la unidad a la que antes aludíamos.

La Sentencia del TS de 14 de marzo de 2.007 da las pautas que deben valorarse a la hora de apreciar la trascendencia o intrascendencia del repetido plazo de veinte días, manteniendo la doctrina tradicional de forma expresa, e indica: *1) el complemento de antigüedad, cuya "fuente principal" de regulación es a partir de la Ley 11/1994) el convenio colectivo, debe calcularse y computarse, en principio, en la cuantía y en los términos que determine la regulación convencional que lo establece; 2) el complemento de antigüedad tiene por objeto "compensar la adscripción del trabajador a la empresa o la*

experiencia adquirida durante el tiempo de servicios, circunstancias que no se modifican por el hecho de haber existido (en una cadena de contratos sucesivos) interrupciones más o menos largas en el servicio al mismo empleador, máxime si tales interrupciones fueron por imposición de este último"; 3) no rige, en consecuencia, para el complemento de antigüedad la doctrina jurisprudencial de la "interrupción superior a 20 días entre sucesivos contratos temporales" pues tal doctrina, cuya virtualidad se mantiene expresamente, es de aplicación no en materia de condiciones salariales sino en materia de condiciones de empleo, y en particular en el "examen de cada uno de los contratos integrantes de una cadena a fin de declarar cuáles de ellos pueden calificarse de fraudulentos", determinando que, salvo supuestos excepcionales, "no pueden examinarse contratos anteriores a una interrupción superior al plazo de caducidad de la acción de despido"; y 4) en el presente caso no consta una interrupción o discontinuidad prolongada entre contratos sucesivos desde el primero celebrado en 20-11-78 hasta el último de fecha 21-6-2002, por lo que no procede excluir del cómputo del complemento de antigüedad el tiempo de servicios acreditado en la serie de contratos temporales sucesivos acreditada por el trabajador.

Más allá de la fijación de una antigüedad concreta que, como se ha señalado, excede del objeto de la presente Litis, la solución de continuidad entre el contrato inicial y sus prórrogas y el contrato laboral como interina tiene entidad suficiente para que, cualquier tipo de irregularidad que existiese en su concertación o en su posterior cese no pueda ser tenida en cuenta al haber transcurrido casi un año lo que rompería la posibilidad de hablar de unidad de vínculo.

A mayor abundamiento, la categoría desempeñada nada tiene que ver en ambos casos lo que dificulta poder entender el vínculo como un todo.

Durante 83 días del año 2.005, la actora es nombrada como personal eventual para un cargo de confianza. Dado que no existe contrato sino nombramiento (el orden social no sería competente para examinar su contenido) y que la parte actora no pone en duda la corrección del mismo sólo cabe examinar el último contrato suscrito.

SEGUNDO.- Entrando a valorar el último contrato, es decir, el contrato de interinidad para cubrir plaza vacantes, la parte actora señala como normativa a tener en cuenta el Acuerdo Marco de 18 de marzo de 1.999 sobre el trabajo de duración determinada, la Jurisprudencia del TJUE, el artículo 15 del ET y la Directiva 1.999/70 .

En primer lugar debe tenerse en cuenta que la parte actora no solicita exclusivamente la indefinición de su relación laboral, sino que de forma principal pide la fijeza. Por ello procede a examinar los argumentos que expone respecto de esta petición principal.

El argumento nuclear de esta petición es que, dado que la demandante ha superado un proceso selectivo para cubrir con carácter temporal la plaza convocada y que, según su criterio son las mismas pruebas a la que se somete al personal que es contratado como personal fijo, no es contrario al artículo 103 de la CE ni a los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades su acceso a una plaza como personal fijo desde un contrato de interinidad.

Pues bien, independientemente de que a continuación se valore si la prolongada duración del contrato de interinidad hace subsidiaria a la actora de ser considerada como indefinida no fija en la Administración local, lo cierto es que la demandante concurrió a unas pruebas para cubrir una plaza de personal Temporal. El acceso en igualdad no supone sólo el conocer un temario (lo que por otro lado es necesario para poder llevar a cabo las tareas propias de un puesto de trabajo) sino que la concurrencia sea en igualdad de oportunidades.

La convocatoria para un puesto temporal implica que muchos ciudadanos que, cumpliendo los requisitos de la misma pero que tengan un contrato fijo o indefinido, no gasten su tiempo en prepararse para una plaza temporal. Eso reduce sustancialmente el número de personas que se presentan y que pudieran haber obtenido la plaza de convocarse con carácter fijo. Eso afecta directamente a la igualdad de oportunidades ya que la demandante se presenta para una plaza temporal lo que provoca que el número de personas que se presentan sea inferior y por tanto sea más fácil acceder.

Per oes que además, el TS viene señalando desde hace más de treinta años que la consecuencia del Fraude de Ley en la contratación temporal en el ámbito de la Administración pública no es la fijeza sino la indefinición.

La parte actora funda su argumentación jurídica casi en su totalidad a favor de la indefinición, pero sobre la fijeza, como se ha visto, sólo opone que pasó una prueba pero no era una prueba para una plaza fija, sino para cubrir una plaza temporal.

TERCERO.- Por lo que se refiere a la petición subsidiaria, en relación con los contratos de interinidad para cubrir plaza vacante, todas las cuestiones

planteadas por la actora han sido resueltas por el TSJ de Madrid en Sentencia de 14 de junio de 2.019:

En nuestra sentencia de 18 de mayo de 2018 dictada en el recurso 1440/17 hemos tenido ocasión de pronunciarnos sobre la cuestión planteada en relación con un contrato suscrito en el año 2002 en los siguientes términos y en sentido favorable a la tesis del demandante con la que se alinea la sentencia de instancia:

El R.D. 2720/1998, de 18 de diciembre, en sus arts. 4.1 y 2.b , establece por lo que hace a los procesos de selección en las Administraciones Públicas, que dicho contrato de interinaje durará el tiempo correspondiente a dichos procesos y, más concretamente, en su art. 8.1 apartado c, 4º que señala que la extinción del expresado contrato temporal se producirá una vez concluido el plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones Públicas, de modo que si bien en principio el mismo no puede convertirse en indefinido por el mero transcurso del tiempo, también lo es que el EBEP ha venido a fijar un plazo máximo de tres años que permite entender superada la doctrina jurisprudencial según la cual " la relación de interinidad por vacante no se transforma en indefinida por haberse superado el plazo máximo previsto en las normas para la duración del contrato, atendiendo que el límite temporal directo de la vigencia del contrato es impropio de la relación de interinidad y su desconocimiento no determinaba la transformación del contrato en indefinido " (STS 24/06/96); o aquella que señalaba que " no se produce transformación en contrato indefinido por la existencia de una demora en la provisión de las plazas " (STS 24/06/96 , y SSTS 23/03/99 11/12/02 -rec. 901/02; 29/11/06 -rec. 4648/04). Incluso se dijo que la superación del plazo máximo fijado en el Convenio Colectivo para la convocatoria del concurso no transforma el contrato en indefinido (STS 29/11/06 -rec. 4648/04 -).

La más moderna doctrina del Tribunal Supremo considera, en aplicación del art. 70.1 de la Ley 7/2007 EBEP y el art. 4.2.b) del RD 2720/1998, que la relación laboral del trabajador interino por vacante deviene indefinida cuando se supera el límite temporal máximo de tres años para su cobertura desde que la misma quedó desierta; en tal sentido, lo ha dicho a STS de 14 de octubre de 2014, RCUUD nº 711/2013.

Según ésta última sentencia, como el contrato de interinidad por vacante había durado más de tres años, se concluye que "es claro que debe reconocérseles la condición de trabajadores indefinidos no fijos, sin necesidad de examinar los otros dos motivos del recurso". En ella se cita a otras Sentencias del TS de 14/7/2014 (RCUD nº 1847/2013) y 15/7/2014 (RCUD nº 1833/2013), en las que si bien el Supremo no se pronuncia exactamente sobre esta cuestión, pues se trataba de dos casos de despido de trabajadores interinos por vacante, sí hace suya la doctrina de las Salas de Suplicación cuando argumentan, previamente, que los trabajadores habían pasado a la condición de indefinidos no fijos y que,

en calidad de tales, su despido, en caso de amortización de su plaza, debe seguir los procedimientos, según los casos, de los arts. 51 o 52 y 53 ET.

TERCERO.-

No obstante lo anterior, también es cierto que en otras ocasiones hemos venido dando una concreta interpretación del art.70 EBEP haciendo nuestras las consideraciones jurídicas desarrolladas por la sección sexta en su sentencia de 8 de mayo de 2017, rec. 87/17, devenida firme. En esencia, el argumento para rechazar la aplicación del art. 70 EBEP fue el de mantener que lo que en él se regula son las formas de provisión para incorporación de personal de nuevo ingreso en las Administraciones Públicas (oferta de empleo público u otro instrumento similar de gestión) dejando al margen otro sistema de cobertura de vacantes como es el de consolidación de empleo. La consecuencia derivada era que el marco temporal de tres años para el desarrollo de estos procesos de selección de personal de los que habla el [art. 70.1 EBEP](#) no es aplicable a un proceso especial como es el de consolidación de empleo utilizado para cubrir vacantes contemplado en la disposición transitoria cuarta que, desarrollado en varias fases, no tiene preestablecida una duración determinada.

El otro argumento utilizado para no aplicar el plazo de tres años establecido en el art. 70 EBEP venía referido a la imposibilidad de retrotraer los efectos de una norma que entró en vigor en mayo de 2007 a contratos suscritos con anterioridad porque en muchos casos supondría establecer una obligación cuando el plazo de su ejecución ya había concluido, rigiéndose el articulado comentado por las disposiciones generales del art. 2.1 CC de tal forma que, afirmábamos, no se puede admitir que el EBEP tenga efecto retroactivo ni siquiera en grado mínimo.

Con estos argumentos concluíamos que contratos como el de autos (de interinidad por vacante vigente desde noviembre de 2011), aunque originado después de la vigencia del EBEP, no violentaban el art. 70 EBEP. La consecuencia era que no procedía la calificación de indefinido no fijo del contrato que establece y declara la sentencia de instancia.

CUARTO.-

Más recientemente en nuestra sentencia de 26 de junio de 2018 dictada en el recurso 56/18 y como consecuencia de la STJUE de 5 de junio de 2018, C-677/16 Montero Mateos hemos llevado a cabo una reconsideración de lo establecido en el fundamento tercero precedente. Concretamente, hemos señalado lo siguiente en relación con la recalificación de un contrato de duración determinada en un contrato fijo:

1.- El fundamento 64 de la STJUE Montero Mateos, no obstante, se encarga de precisar que sus criterios de previsibilidad/imprevisibilidad de la extinción que, a su vez, relaciona con las legítimas expectativas del trabajador y su frustración es cuestión sujeta a las concretas circunstancias del caso y que, por tanto, su examen corresponde al juez nacional quien debe determinar ad casum dos

conceptos jurídicamente indeterminados: si la duración inusualmente larga de un contrato de duración determinada y la imprevisibilidad de la finalización, deben dar lugar a recalificarlo como fijo.

2.- La razón de lo anterior es obvia: si la finalización es realmente imprevisible para el trabajador, no hay previsibilidad de extinción y por lo tanto surge una expectativa legítima de estabilidad de la relación. Si a ello se suma una duración inusualmente larga que evidencia una permanencia incompatible con la temporalidad propia de la duración determinada obtenemos los dos ingredientes que conforman la relación laboral del trabajador fijo: extinción imprevisible y expectativa de estabilidad laboral. La relación debe ser de esta forma recalificada porque no es de duración determinada sino fija. Y la razón para ello también es obvia: evitar la utilización abusiva de la contratación de duración determinada lo que nos conduce al contenido de la cláusula 5ª del Acuerdo Marco sobre contratos de duración determinada anexo a la Directiva 1999/70/CE.

Más adelante y en los fundamentos sexto a noveno de la sentencia de 26 de junio de 2018 señalamos lo siguiente:

SEXO:

1.- El requisito de imprevisibilidad ha sido analizado por la STSJ de Castilla y León de 8 de junio de 2018, rec. 833/16, en línea de razonamiento que inicialmente y en alguno de sus extremos compartimos. En efecto, la mera referencia a la vinculación de la plaza a la OPE de 2003 que se hizo en el momento de la contratación es insuficiente para que la trabajadora pudiera conocer la fecha en la que el contrato llegaría a su fin. Debe advertirse, además, que tal identificación pudo hacerse de alguna forma en el contrato datado el 17 de octubre de 2011 habida cuenta que el proceso extraordinario de consolidación de empleo cuyo resultado es el que, finalmente, es causa de la extinción, se había convocado por Orden de 3 de abril de 2009 y resuelto por Resoluciones de julio de 2016 (hecho probado cuarto). Por consiguiente, y atendiendo a los términos de su contrato, no había manera de conocer con cierta precisión la fecha de cobertura de la plaza y consiguiente extinción del contrato que devino de esta forma en acontecimiento imprevisible aunque eso sí, de constatación objetiva una vez producido, extremo sobre el que no hay contradicción.

SÉPTIMO:

1.- En cuanto a la duración del contrato (2011-2016) la Sala considera que tal duración debe reputarse inusual no tanto por infrecuente (lamentablemente la interinidad de larga duración es la regla de la contratación por parte de las Administraciones Públicas) sino desde el punto de vista del acotamiento temporal al que deben sujetarse los contratos de duración determinada que, obviamente, deben tener una duración máxima total que, conforme a su naturaleza, ha de ser de alguna manera previsible. Los criterios que seguimos

para determinar de forma objetiva el concepto indeterminado analizado (duración inusualmente larga) se exponen a continuación.

2.- En primer lugar, los parámetros temporales escogidos por el legislador y que son trasunto de la propia cláusula 5ª. En efecto, así se deduce de lo establecido en ella si bien con referencia a la existencia de sucesivos contratos. Como señala la STSJ Castilla y León de 11 de junio de 2018 antes citada la cláusula 5ª mandata a los Estados para que establezcan medidas destinadas a evitar la utilización abusiva y la fijación de lo que debe considerarse contratos sucesivos, mandato cumplido con el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, que estableció en el art. 15 del ET un límite a la temporalidad, cuando existen dos o más contratos temporales del mismo trabajador y para el mismo puesto de trabajo, de veinticuatro meses de duración acumulada en un período de treinta meses consecutivos. Y si bien es cierto que tanto la norma comunitaria como la española hablan de la duración acumulada de dos o más contratos temporales, sirve de pauta de interpretación para llegar a una determinación lo más objetiva posible. Amén de carecer de toda lógica establecer una cadena contractual y, sin embargo, permitir un contrato temporal sine die pues tal situación, desde luego, incurriría en un claro fraude (art. 6) porque al amparo del texto de una norma (que exige varios contratos que resultarían así eludidos) se trataría de evitar su aplicación.

3.- Otro referente temporal nos lo ofrecen, como señala la STSJ CyL citada, normas antecedentes y actuales: 1) el Real decreto 1989/1984, que estableció como límite para la contratación temporal no causal el de tres años; 2) este límite se mantiene en el contrato de fomento del empleo de las personas con discapacidad (disposición adicional primera de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre); 3) tres años es también el límite establecido por el art. 15.1.a) del ET para los contratos por obra o servicio determinado; 4) el art. 70 del EBEP de la misma forma acude al límite de tres años para la ejecución de la OPE lo que conecta este precepto de forma directa con la duración de los contratos de interinidad suscritos para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva (arts. 4.1 y 4.2.b del Real Decreto 2720/1998). A la vista de lo anterior, obvio es que el legislador ha considerado, cuando de una Administración Pública se trata, el límite de tres años (e incluso dos en determinadas condiciones) como el legalmente aceptable para determinar la duración máxima de los contratos temporales sin perjuicio de determinadas excepciones (sustitución).

4.- A partir de aquí comenzamos a, respetuosamente, no compartir la línea de razonamiento del TSJ de Castilla y León al estimar que la resolución viene marcada por la cláusula 5ª del Acuerdo Marco sobre contratos de duración determinada.

OCTAVO:

1.- El tenor de la referida cláusula 5ª es el siguiente:

Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva (cláusula 5)

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

a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;

b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;

c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte sea necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:

a) se considerarán "sucesivos";

b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido.

2.- El TJUE se ha pronunciado en reiteradas ocasiones respecto de la contratación temporal de empleados públicos. Al respecto en la STJUE de 14 de septiembre de 2016, C-197/2015 , C-184/2015 ha reiterado que su objeto es establecer límites a la utilización abusiva de contratos de duración determinada imponiendo a los Estados la obligación de adoptar medidas preventivas sin enunciar sanciones específicas para el caso de que se compruebe la existencia de abusos. En cuyo caso, corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas que no sólo deben ser proporcionadas, sino también lo bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco... De ello se desprende que cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada, es indispensable poder aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión. En efecto, según los propios términos del artículo 2, párrafo primero , de la Directiva 1999/70, los Estados miembros deben "[adoptar] todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por [dicha] Directiva" (véanse las sentencias de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, EU:C:2006:443 , apartado 102; de 7 de septiembre de 2006, Vassallo, C-180/04 , EU:C:2006:518 , apartado 38, y de 3 de julio de 2014,

Fiamingo y otros, C-362/13 , C-363/13 y C-407/13 , EU:C:2014:2044 , apartado 64).

3.- En suma, si se constata un abuso, debe adoptarse una medida proporcionada, efectiva y disuasoria con objeto de sancionar el abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de Unión. Dicha sanción, ya se anticipa, es la conversión del contrato en indefinido no fijo.

4.- En efecto, como antes hemos visto la Administración ha abusado del contrato de interinidad suscrito por medio de hacer imprevisible una terminación que era fácilmente previsible y al prolongar más allá de lo debido (tres años) la duración del contrato que ha devenido así en inusualmente larga para un contrato de sus características.

5.- A tal efecto no es admisible aceptar que la extensa duración de una gran mayoría de los contratos de interinidad suscritos que llegan al examen de nuestros tribunales (muchos con más de una década) permite seguir minimizando y haciendo razonable y normal una duración de cinco años de un contrato de duración determinada de interinidad por vacante con las circunstancias del aquí examinado que, sin embargo, nunca debió pasar de tres como nuestro propio legislador viene a reconocer. Ni es admisible aceptar que por ser solo un contrato de duración determinada el suscrito, este puede adquirir una duración sine die y ser de duración incierta y extinción imprevisible y seguir, no obstante, siendo legítimo. Es aquí, por tanto, donde debemos traer a colación los principios consagrados en los arts. 9.3 y 103

CE y el correlativo del art. 3.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público , principios entre el que se encuentra el de legalidad cuyo cumplimiento es inexorable y al que se debe la Administración para no quebrar la confianza de la sociedad y, como consecuencia la credibilidad, de que va ajustarse en su actuación y cualquiera que sea su posición de acuerdo con el principio de legalidad y con el más escrupuloso cumplimiento de las normas, en este caso laborales.

6.- Por lo demás, la conversión del contrato en indefinido es la sanción tradicional que nuestro ordenamiento ha establecido cuando se constata el abuso en la contratación temporal, exista uno o sean varios los contratos firmados. En este sentido, y a los presentes efectos, es de recordar la jurisprudencia que con acierto reseña el juez de instancia recogida en la STS de 14 de octubre de 2014, rec. 711/2013, que con cita de las de 14 y 15 de julio del mismo año (rec. 1847/13 y 1833/13, llega a la conclusión de que los contratos de interinidad habían durado más de tres años superando así el límite establecido en el art. 70.1 del EBEP, por lo que procedía reconocer a los trabajadores la condición de indefinidos no fijos.

7.- A esta conclusión llegamos ahora por aplicación de la cláusula 5ª del Acuerdo Marco y la STJUE de 5 de junio de 2018, C-677/16, Montero Mateos. Desde esta nueva perspectiva deviene indiferente la fecha de suscripción del

contrato (antes o después del EBEP) y el proceso de cobertura (ordinario o extraordinario) seguido para la cobertura de la plaza porque lo relevante, se reitera, es que el legislador de una u otra manera ha venido considerando que, sin perjuicio de determinadas peculiaridades como el supuesto de la interinidad por sustitución, de las cadenas contractuales contempladas en el art. 15.5 ET o de cualesquiera otros casos específicos existentes con límite mayor o menor, tres años es la regla general que opera como límite de la temporalidad a partir del cual se produce el abuso en la contratación temporal. Buena muestra de ello es, como decimos, el contenido del art. 70.1 EBEP.

NOVENO:

1.- Ciertamente, existe jurisprudencia como la recogida en la STS de 19 de julio de 2016, rec. 2258/2014, que se hace eco de otra más antigua que señalaba que "la demora, razonable o irrazonable en el inicio del procedimiento reglamentario de selección sólo constituye el incumplimiento de un deber legal, del cual no deriva que el interino se convierta en indefinido, pues la conclusión contraria no sería conciliable con el respeto a los principios que regulan las convocatorias y selección del personal en las Administraciones Públicas y generaría perjuicio a cuantos aspiraran a participar en el procedimiento de selección" (aparte de las que en ellas se citan, STS 14/03/97 -rcud 3660/96 - ; y 09/06/97 -rcud 4196/96 -). Y en todo caso, la reacción frente a tales posibles irregularidades debe abordarse en cada caso ante las denuncias que en este sentido se formulen, sin olvidar el recurso a las pretensiones que tengan por objeto la puesta en marcha de los procesos de selección a través de las oportunas convocatorias (SSTS 12/07/06 -rec. 2335/05 -; y 29/06/07 -rcud 3444/05 -)."

2.- Precisamente, esto es lo que se hace en el presente supuesto: abordar las irregularidades cometidas en el supuesto analizado sin que estimemos que en el caso la conversión del contrato en indefinido no fijo no resulta conciliable con el respeto a los principios que regulan las convocatorias. El proceso de selección y su resultado no se ve afectado por la declaración que se establece por cuanto el contrato ha sido extinguido y la extinción aceptada (e incluso aunque no lo fuera) pero sin que se destruya la evidencia de que ha existido el comportamiento abusivo o fraudulento que es el riesgo que la propia STS de 18 de julio de 2016 advierte y pone de relieve cuando afirma que " la exclusión del plazo temporal en la duración de las relaciones de interinidad por vacante puede producir comportamientos abusivos o fraudulentos en la utilización de este tipo contractual". Este abuso o fraude que el propio Tribunal Supremo reconoce, no puede quedar exento de sanción porque así lo impone nuestro propio ordenamiento y el comunitario. La sanción es la conversión del contrato en indefinido no fijo.

QUINTO:

Lo expuesto es perfectamente aplicable al supuesto de autos por cuanto, con independencia de que el contrato no haya resultado extinguido, se ha incurrido en abuso en su desarrollo máxime si se tiene en cuenta que a lo largo de los casi dieciséis años de vigencia del contrato examinado se han incumplido de forma reiterada por la Administración todas las referencias temporales consideradas, incluso el art. 83 EBEP que remite a los convenios colectivos. En cualquier caso y ante la evidencia de que la plaza no ha sido objeto de proceso alguno de selección y/o concurso, resulta obvio que no se trata de una simple irregularidad, sino de incumplimiento de las normas a las que la modalidad contractual se acoge lo que evidencia el abuso llevado a cabo en una contratación temporal que a la fecha su extensión debe reputarse, desde luego, inusualmente larga y contraria a la lógica más elemental del concepto de temporalidad que justifica la recalificación del contrato y la declaración de indefinición que se solicita en demanda.

En definitiva, debe negarse en todo caso la condición de trabajadora fija a la actora pero procede estimar la petición subsidiaria.

CUARTO.- Que conforme al artículo 191 de la LRJS contra la presente resolución cabe RECURSO DE SUPPLICACIÓN.

Vistos los preceptos legales citados y demás de pertinente y general aplicación

FALLO

Que estimando la petición subsidiaria de la demanda interpuesta por D^a contra el AYUNTAMIENTO DE POZUELO DE ALARCÓN debo declarar que la vinculación de la actora con la demandada es de naturaleza indefinida no fija condenando al AYUNTAMIENTO a estar y pasar por la anterior declaración y absolviéndole de los demás pedimentos. Notifíquese la presente resolución a las partes con la advertencia de que no es firme y contra ella cabe formular RECURSO DE SUPPLICACIÓN al Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el cual deberá anunciarse en este Juzgado dentro de los CINCO DÍAS siguientes a la notificación de esta resolución, bastando para ello la mera manifestación de parte o de su abogado, o representante al hacerle la notificación de aquella, de su propósito de entablarlo o bien por comparecencia o por escrito de las partes, de su abogado, o su representante dentro del plazo indicado.

Si el recurrente no goza del beneficio de justicia gratuita deberá al tiempo de anunciar el recurso haber consignado la cantidad objeto de condena así como el depósito de EUROS en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que tiene abierta este Juzgado con el número haciendo constar en el ingreso: concepto nº de autos (4 cifras), año.

Así por esta mi Sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior Sentencia en el día de su fecha por la Ilma. Sra. Magistrada-Juez DOÑA que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Juzgado. Doy fe.

DILIGENCIA.- Seguidamente se notifica la anterior resolución a las partes, por medio del Correo Certificado con acuse de recibo, conteniendo los sobres remitidos copia de la Sentencia dictada y Cédula de notificación. Doy fe.

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.