



Roj: **STS 1069/2021 - ECLI:ES:TS:2021:1069**

Id Cendoj: **28079140012021100280**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **17/03/2021**

Nº de Recurso: **1803/2019**

Nº de Resolución: **324/2021**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AND 1101/2019,**
STS 1069/2021

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1803/2019

Ponente: Excm. Sra. D.^a María Luz García Paredes

Letrada de la Administración de Justicia: Sección 3^a

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 324/2021

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D.^a. María Lourdes Arastey Sahún

D. Ángel Blasco Pellicer

D.^a. María Luz García Paredes

D. Ricardo Bodas Martín

En Madrid, a 17 de marzo de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado de la Junta de Andalucía, en nombre y representación de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, contra la sentencia dictada el 14 de febrero de 2019, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, en el recurso de suplicación núm. 538/2018, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Córdoba, de fecha 15 de noviembre de 2017, recaída en autos núm. 865/2017, seguidos a instancia de D.^a Bernarda frente a la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, sobre reconocimiento de derecho.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de recurrida, D.^a Bernarda representada por la letrada D.^a Soledad Muñoz Fernández.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a María Luz García Paredes.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 15 de noviembre de 2017, el Juzgado de lo Social nº 2 de Córdoba, dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:



"PRIMERO.- D^a Bernarda viene prestando servicios para la Delegación Territorial de Educación en el centro de trabajo CEIP CASTILLO ANZUR desde el 4/5/2006 mediante contrato de interinidad temporal de puesto de trabajo incluido en RPT. Su categoría profesional es Cocinera, incluida en el grupo IV de los establecidos en el VI Convenio Colectivo de Personal Laboral al Servicio de la Administración de la Junta de Andalucía por el que se rige la relación laboral entre las partes, percibiendo una remuneración mensual, según Convenio, de 1.409,15 euros, sin haber ostentado en el último año cargo de representación legal ni sindical de los trabajadores. SEGUNDO.- Resulta de aplicación el Convenio colectivo del personal laboral al servicio de la Junta de Andalucía, vigente. TERCERO.- Con efectos de 30/6/17 la empleadora notificó a la trabajadora el cese de su actividad laboral por "finalización del contrato". La finalización de la relación laboral se debe a la publicación de la resolución de 2/5/17 de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública (BOJA nº 85 de 8 de mayo) en la que se indica la relación definitiva del concurso de traslados del personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía ocupándose el código de puesto de trabajo que ocupa con carácter temporal por titular definitivo. CUARTO.- Se ha agotado la vía administrativa previa".

En dicha sentencia consta el siguiente fallo: "Que estimando la pretensión subsidiaria de la demanda formulada por D^a Bernarda frente a la CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, debo declarar que la extinción de la relación laboral indefinida no fija de la demandante producida el 30/6/2017 tiene la consideración de un despido procedente por causas objetivas, debiendo la demandada abonar a la actora la suma de 10.346,64 euros en concepto de indemnización".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, la cual dictó sentencia en fecha 14 de febrero de 2019, en la que consta el siguiente fallo: "Con estimación en parte del recurso de suplicación interpuesto por la CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Córdoba en sus autos núm. 0865/17, en los que el recurrente fue demandado por D^a Bernarda, en demanda de despido, y como consecuencia revocamos parcialmente dicha sentencia para fijar una indemnización de 4.138,82€".

TERCERO.- Por la representación de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Se invoca como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Málaga, en fecha 1 de marzo de 2018 (RSU. 1884/2017).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 28 de noviembre de 2019, se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente.

SEXTO.- Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 16 de marzo de 2021, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Planteamiento del recurso.

1.- Objeto del recurso.

La cuestión suscitada en el recurso de casación para la unificación de doctrina se centra en determinar si la demandante mantiene una relación indefinida no fija con la Comunidad Autónoma demandada, al haber transcurrido más de tres años desde su contratación de interinidad en plaza vacante, con las consecuencias que ello conllevaría sobre la acción de despido en la que se formula.

La Comunidad Autónoma demandada ha formulado el citado recurso contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Sevilla, de 14 de febrero de 2019, en el recurso de suplicación seguido bajo el número 538/2018, que estima parcialmente el interpuesto por la parte demandante frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Córdoba, el 15 de noviembre de 2017, en los autos 865/2017, por la que se estimaba parcialmente la demanda y se declara que la relación laboral que vinculaba a las partes era indefinida no fija y su extinción es procedente al concurrir causas objetivas, condenando a la parte demandada a pagar la indemnización de 10.346,64 euros

En dicho recurso de unificación de doctrina se formula un solo punto de contradicción, centrado en la no existencia de relación laboral indefinida no fija, para el que se identificaban varias sentencias de contraste, sin que la parte recurrente atendiera el requerimiento efectuado para que seleccionara una de ellas, por lo



que se ha de señalar como sentencia de contraste la más moderna de las invocadas, que se corresponde con la dictada por la Sala de lo Social del Superior de Justicia de Andalucía (Málaga), de 1 de marzo de 2018 (R. 1884/2017), citándose como preceptos legales infringidos: art. 15.1 c) del ET, en relación con el art. 4.2 b) del RD 2720/1998, de 18 de diciembre por el que se desarrolla el art. 15 del ET y art. 70.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, reguladora del Estatuto básico del Empleado Público y art. 103 de la CE.

2.- Impugnación del recurso.

La parte demandante ha impugnado el recurso señalando que no existe contradicción con la sentencia de contraste más moderna al ser distintos los objetos de ambos procesos, siendo en la de recurrida una acción de despido y no declarativa como en la de contraste y, en cuanto al fondo, insiste en que la doctrina que se ha aplicado en la sentencia recurrida es la ajustada a derecho.

3.- Informe del Ministerio Fiscal

El Ministerio Fiscal ha emitido informe en el que considera que el recurso debe ser estimado al ser correcta la doctrina recogida en la sentencia de contraste y así ha sido resuelto ya por esta Sala, en sentencia de 22 de mayo de 2019, rcud 1336/2018 que reproduce.

SEGUNDO. - Sentencia recurrida.

1.- Hechos probados de los que se debe partir

Según los hechos probados, la trabajadora ha venido prestando servicios para la Delegación Territorial de Educación de la Consejería demandada, desde 4 de mayo de 2006, con la categoría profesional de cocinera, en virtud de un contrato de interinidad por vacante, para cubrir la identificada con el código puesto de trabajo que se especifica en dicho contrato, hasta su cobertura por los procesos reglamentarios y vigentes en el Convenio Colectivo, siendo su centro de trabajo CEIP Castillo Anzur. La trabajadora recibió comunicación de la demanda en la que se procedía al cese de la relación laboral por cobertura de la plaza que venía ocupando, con efectos de 30 de junio de 2017.

La actora presentó demanda por despido, con base en que su relación laboral devino en indefinida no fija por haber superado el plazo de 3 años del art. 70 del EBEP.

La sentencia del Juzgado de lo Social estimó parcialmente la demanda, declarando que la demandante había adquirido la condición de indefinida no fija al haber superado la contratación los tres años del art. 70 del EBEP pero que la extinción de dicha relación, por causas objetivas, permite declarar procedente la misma si bien con la indemnización que procede en tal caso.

2.- Debate en la suplicación.

La parte demandada interpone recurso de suplicación insistiendo en la debida contratación del demandante e inexistencia de relación laboral indefinida no fija, así como en que no procede indemnización alguna por fin de contrato.

La Sala de lo Social del TSJ estimó parcialmente el recurso de la parte demandada. Así, respecto del plazo de tres años entiende que habiéndose superado dicho plazo desde la contratación de la actora y, aun excluyendo el periodo de limitaciones presupuestarias -que abarca desde el 1 de enero de 2012 al 1 de enero de 2016, resulta superado el plazo aquel, sin que la administración demandada haya articulado ningún proceso reglamentario de cobertura.

TERCERO. - Examen de la contradicción

1.- Doctrina general en materia de contradicción.

El art. 219.1 de LRJS, para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina y en atención a su objeto, precisa de la existencia de sentencias contradictorias entre sí, lo que se traduce en que contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales".

Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales.

2.- Sentencia de contraste



La sentencia de contraste que se acoge es la dictada por es la de la Sala de lo Social del Superior de Justicia de Andalucía (Málaga), de 1 de marzo de 2018 (R. 1884/2017), al ser la más moderna de las invocadas y porno haber dado respuesta la parte recurrente al requerimiento de selección que le fue efectuado.

La sentencia de contraste ha sido citada ante esta Sala en otros recursos de casación para la unificación de doctrina, en los que se recurren sentencias de suplicación de la Sala de lo Social de Granada, en la misma materia.

Los hechos probados de dicha resolución judicial refieren que el trabajador fue contratado el 16 de noviembre de 2009 como técnico de mantenimiento hasta la cobertura de la vacante a la que se le destinó en Estepona, aunque posteriormente ocupó plaza en otros centros de trabajo de la Consejería de la Junta de Andalucía que lo contrató. El 1 de diciembre de 2016 solicitó ser reconocido como trabajador indefinido, pretensión que fue estimada en la instancia, siendo revocado dicho pronunciamiento por la Sala de lo Social de Málaga.

La Sala de suplicación entendió que no había existido fraude de ley, que se estaba ante un contrato de interinidad por vacante válido y que para su conversión en indefinido no fijo la superación de los tres años tenía tal efecto. Reiterando criterios de otros pronunciamientos de la misma Sala, señala que " En el caso concreto del proceso convocado por Resolución de 16/02/2016 de la Consejería de Hacienda y Administración Pública establece que " El artículo 17 del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía establece que el concurso de promoción constituye el sistema por el cual el personal fijo o fijo discontinuo accede a la categoría profesional diferente (...) en función de la experiencia y el mérito profesional". Proclamándose en la Base Primera que, de conformidad con dicho VI Convenio Colectivo "... se convoca concurso de promoción para la cobertura de plazas a diversas categorías profesionales del Grupo V ". En suma, la cobertura de la vacante de la actora ha seguido el trámite indicado en la norma de convenio, cuya aplicación ha requerido la ejecución de las fases correspondientes sin que a estos efectos el convenio ni la Resolución de convocatoria del proceso fijen plazo de ejecución determinado, ni impongan el de 3 años aplicado por el juzgador de instancia. Por todo lo dicho concluimos que el hecho de que el contrato de la actora haya durado más de 3 años no determina su calificación como indefinido"

3.- Sentencias con pronunciamientos contradictorios.

Entre las sentencias existe la identidad necesaria para apreciar que sus pronunciamientos son contradictorios.

En efecto y como ya se ha advertido en otros recursos de los que ha conocido esta Sala, en supuestos idénticos, entre las sentencias comparadas existe la identidad fáctica necesaria para entender que sus respectivos pronunciamientos son contradictorios, sin que las razones dadas por la parte impugnante del recurso alteren esta conclusión.

En ambos casos son trabajadores que han sido contratados para la cobertura de unas vacantes, habiendo estado desempeñando el puesto ocupado interinamente más de tres años. En los dos supuestos se reclama por los respectivos trabajadores que se declare la existencia de relación laboral indefinida, invocando el art. 70 del EBEP . No obstante ello, la sentencia recurrida ha estimado la pretensión, lo que no ha sucedido en la sentencia de contraste que la ha rechazado.

El hecho de que en la sentencia recurrida se este ante una demanda por despido no altera la identidad sustancial que rodea los dos procesos porque tanto en uno como en otro es esencial para dar respuesta a la pretensión resolver sobre la naturaleza de la relación laboral que vincula a las partes, lo que en ambos casos, estando ante similares situaciones contractuales, las sentencias han resuelto de distinto modo.

CUARTO. - Motivo de infracción de norma sustantivas

1.- Preceptos legales denunciados como infringidos.

Como se ha indicado anteriormente, la parte recurrente denuncia como normas infringidas los siguientes preceptos legales: art. 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) en relación con el art. 4.2.b) del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre y con el art. 70 del EBEP y art. 103 de la Constitución.

Según dicha parte, la sentencia recurrida incurre en la infracción de aquellos preceptos por cuanto que el art.70.1 del EBEP no resulta de aplicación, cual sostiene la sentencia referencial, al no imponer la novación del contrato por el simple transcurso de tres años. Considera que la normativa en orden a los procesos de OPE siempre se han sometido a unas condiciones temporales, incluso más rígidas que las que se desprende del EBEP, del mismo modo que es inalterable lo dispuesto en el art. 4.2 b) del RD 2720/1998. La duración del contrato de interinidad por vacante va ligada a los procesos de selección de las Administraciones Publicas para proveer las plazas conforme a la normativa aplicable. En ese sentido y, respecto de la OPE, del art. 70 indica que en él no se están contemplando reglas dirigidas al personal que ocupa la plaza sino a la ordenación de la actividad profesional y planificación de los recursos humanos, siendo el art. 83 el que regla la provisión



de los puestos y, en el ámbito laboral, remitiéndose a las previsiones de los convenios colectivos. Finalmente, y respecto del Convenio Colectivo aplicable, indica que en él no se prevé ninguna duración concreta de los distintos procesos de cobertura de plazas.

2.- Normativa aplicable al caso.

El art. 15. 1 c) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, vigente al momento de suscribirse el contrato de trabajo temporal que es objeto del proceso, con igual redacción que el actualmente vigente, disponía lo siguiente: " c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución". Del mismo precepto se puede recordar el contenido del apartado 3 en el que se dice que "se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley".

El art. 4 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, en el que se recoge el contrato de interinidad, en su apartado 1, párrafo segundo dispone lo que pasamos a transcribir: "El contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva". El apartado 2 regula su régimen jurídico, especificándose en el punto b), en relación con el contrato de interinidad por vacante y su duración lo siguiente: "En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima. En los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica".

Dentro de aquella normativa, el art. 8, en relación con la extinción de estos contratos temporales, dispone en su apartado 1 c) 4ª que el contrato de interinidad se extinguirá por " El transcurso del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones públicas."

Finalmente, el art. 9.3 del citado Real Decreto, reproduce el contenido del art. 15.3 del ET antes recogido. El art. 70 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, vigente al momento de suscribirse el contrato de trabajo, regula la Oferta Pública de Empleo para cubrir las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, mediante la incorporación de persona de nuevo ingreso, dispone que "En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años". Su art. 83, sobre provisión de puestos y movilidad del personal laboral, señala lo que seguidamente se recoge: " La provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y, en su defecto por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera".

Además, debemos recordar que existe el Convenio Colectivo para el personal laboral de Junta de Andalucía, en cuyo art. 15 se regula la selección del personal y en el art. 18 la contratación temporal diciendo en su apartado 1 lo siguiente: " 1. Principios generales. Los puestos de trabajo que, incluidos en las Relaciones de Puestos de Trabajo y presupuestariamente dotados, queden vacantes por cualquier causa o que precisen la sustitución de su titular, y hasta tanto se adjudiquen por el procedimiento que corresponda o hasta la reincorporación del titular, según el caso, podrán ser cubiertos mediante contratación temporal, según las modalidades previstas en la normativa laboral vigente, y de acuerdo con los criterios expresados en este artículo". Su punto 2 se refiere a las Bolsas de Trabajo que se configuran con el personal que, habiendo participado en un concurso-oposición y habiendo aprobado algún ejercicio, no lo hayan superado, pudiendo suscribirse con ellos contratos de interinidad por vacante.

Finalmente, el art. 20 del citado Convenio Colectivo establece lo que sigue, sobre provisión de puestos de trabajo: "1. Los puestos de trabajo adscritos al personal laboral que se encuentren vacantes y presupuestariamente dotados se proveerán por el procedimiento de concurso de traslados, por el cual el personal fijo o fijo discontinuo opta a la cobertura de los puestos que con tal carácter correspondan a la categoría profesional que se ostenta, siempre que se reúnan los requisitos establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo y se tenga al menos un año de antigüedad con dicha condición en la categoría profesional desde la que se concursa.

2. La Consejería competente en materia de Función Pública efectuará la convocatoria, tramitación y resolución del concurso de traslados relativo a los puestos vacantes y presupuestariamente dotados que existan en las diferentes Relaciones de Puestos de Trabajo. Asimismo, afectará a las resultas del propio concurso, salvo acuerdo en contra de la Comisión del Convenio. A estos efectos, se entiende por resultas los puestos que deje



vacantes el personal como consecuencia de la adjudicación de un nuevo puesto en la resolución del concurso, excluyéndose de este régimen los puestos denominados como a extinguir. La convocatoria se publicará en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. [...] 4. Resuelto definitivamente el concurso, el personal al que se haya adjudicado un puesto deberá incorporarse a su nuevo destino en los plazos y condiciones señalados en las bases de la convocatoria, .."

3.- Doctrina precedente de la Sala.

Sobre la contratación de interinidad por vacante en las Administraciones Públicas y el cumplimiento por parte de la empleadora de las condiciones a la que se somete dicha contratación se ha emitido reciente doctrina de la Sala que es necesario recordar. Esta doctrina está relacionada con la conversión o no en indefinido no fijo de los contratos de interinidad por vacante que, habiendo durado ya más de tres años, siguen vigentes sin que se haya cubierto la vacante objeto del contrato.

La doctrina actual de la Sala la arrancamos de la sentencia de Pleno de 24 de abril de 2019, rcud 1001/2017, de la que debemos subrayar lo siguiente. En ella no se denunciaba la vulneración del art. 70 del EBEP y, respecto de dicho precepto se dijo que "va referido a "la ejecución de la oferta de empleo público". Así como que "El plazo de tres años a que se refiere el art. 70 del EBEP referido, no puede entenderse en general como una garantía inamovible pues la conducta de la entidad empleadora puede abocar a que antes de que transcurra dicho plazo, se haya desnaturalizado el carácter temporal del contrato de interinidad, sea por fraude, sea por abuso, sea por otras ilegalidades, con las consecuencias que cada situación pueda comportar; al igual que en sentido inverso, el plazo de tres años no puede operar de modo automático. En suma, son las circunstancias específicas de cada supuesto las que han de llevar a una concreta conclusión".

Dicha doctrina se ha ido manteniendo en posteriores pronunciamientos, como el que pasamos a recoger. La STS de 5 de febrero de 2020, rcud 2246/2018 señala, reiterando los criterios precedentes que ya recoge el informe del Ministerio Fiscal, que "el art. 70 del EBEP impone obligaciones a las Administraciones públicas, pero no establece que la superación del plazo de tres años suponga la novación de los contratos de interinidad por vacante, ni tampoco que este tipo de contratos tenga una duración máxima de tres años, plazo que viene referido sólo a la ejecución de la oferta de empleo público. Conforme tenemos dicho, ese plazo no puede entenderse como una garantía inamovible, por cuanto serán las circunstancias del caso las que autoricen el acortamiento del plazo controvertido por la interinidad (supuestos de fraude o abuso), pero, también, su prolongación, casos de anulación o suspensión de la oferta por la autoridad administrativa o judicial. Así lo ha entendido, también, la sentencia del TJUE de 5 de junio de 2018 (C-677/16) que acabó diciendo: "En el caso de autos, la Sra. ... no podía conocer, en el momento en que se celebró su contrato de interinidad, la fecha exacta en que se proveería con carácter definitivo el puesto que ocupaba en virtud de dicho contrato, ni saber que dicho contrato tendría una duración inusualmente larga. No es menos cierto que dicho contrato finalizó debido a la desaparición de la causa que había justificado su celebración. Dicho esto, incumbe al juzgado remitente examinar si, habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización del contrato y de su duración, inusualmente larga, ha lugar a recalificarlo como contrato fijo", conclusión con la que avala que el contrato de interinidad pueda durar más de tres años y que sean los Tribunales españoles quienes valoren si esa excesiva duración justifica la conversión en fijo del contrato temporal"

Además, dicha doctrina no se aparta de otros pronunciamientos recientes de la Sala, como recuerda la STS de 5 de diciembre de 2019, Rcdud 1986/2018. En ella se dice que "En definitiva, el supuesto que examinamos es absolutamente diferente del que analizamos en la STS de 24 de abril de 2019, Rcdud. 1001/2017 en la que la trabajadora contratada interinamente por la administración para cubrir una vacante lo había sido en 1992- mediante un contrato eventual- al que siguió un contrato de interinidad en 1995 que continuaba vigente a la fecha del inicio del proceso en enero de 2016. Por tanto, la Administración estuvo más de veinte años sin convocar la plaza si motivo ni justificación alguna al menos hasta 2012, por lo que entendimos que la situación así creada constituía un abuso de derecho en la contratación temporal (art. 7.2 CC) que deslegitima el contrato inicialmente válido, que se desdibuja al convertirse el objeto del contrato en una actividad que, por el extenso periodo de tiempo, necesariamente se ha incorporado al habitual quehacer de la administración contratante. Situación que nada tiene que ver con la contemplada en este supuesto en el que el contrato de interinidad se suscribió en julio de 2011, iniciándose las presentes actuaciones en marzo de 2017, período de seis años, durante el que cuatro años, estuvo suspendida la oferta de empleo público; lo que impide apreciar -a falta de otros datos que no constan en los hechos probados- la concurrencia de fraude de ley o abuso de derecho".

Como recordamos en STS 6 de febrero de 2020, rcud. 2726/2018, "Los arts. 23 de las LPGE 2/2012, 17/2012, 23/2013 y el art. 21 de la LPGE 36/2014 congelaron totalmente la oferta de empleo en el período 2012-2015, admitiéndose porcentajes muy reducidos en los años 2009-2011: 30% en 2009 (art. 23 LPGE 2/2008; 15% en 2010 (art. 23 LPGE 26/2009) y 10% en 2011 (art. 23 LPGE 39/2010), lo cual permite descartar que el retraso en la cobertura definitiva de la plaza de la demandante constituyera fraude de ley o abuso



de derecho.- Así, lo hemos mantenido en múltiples sentencias, por todas STS -pleno- de 24 de abril de 2019, rcud.1001/2017, 12-11-2019, rcud. 3503/18, 20-11-2019, rcud. 2732/2016, 3-12-2019, rcud. 3107/2018 y 3-12-2019,rcud. 3284/2018, donde se descartó que la superación del plazo de tres años, previsto en el art. 70 EBEP, convirtiera mecánicamente los contratos de interinidad por vacante en indefinidos no fijos. Lo dicho hasta aquí no lo contradice la sentencia de la Sala Tercera de este Tribunal de 10 de diciembre de 2018 (R. 129/2016), porque precisamente, lo que hace es confirmar la anulación de ciertas Ordenes que convocaban concursos para ejecutar ofertas públicas de empleo por la demora en esas convocatorias y porque esa ejecución la habían suspendido normas presupuestarias por motivos económicos que habían entrado en vigor antes de la convocatoria".

En igual sentido se han pronunciado las SSTS de 10 de junio de 2020, rcuds 3869/2018, 4271/2018, 4455/2018y 1274/2019, de 11 de junio de 2020. RcuD 3709/2018 y 3199/2018, entre otras.

4.- Aplicación de la doctrina de esta Sala al caso presente.

En el concreto caso que aquí nos ocupa, en el que tan solo se ha cuestionado la aplicación del art. 70 del EBEP para justificar el carácter indefinido no fijo de la relación laboral por haber superado el plazo de tres años, la aplicación de la anterior doctrina pone de manifiesto que la sentencia recurrida se ha apartado de la misma.

Como ya hemos dicho en otros asuntos, el mero hecho de que el demandante estuviera prestando servicios más allá de tres años no convierte, sin más, a la plaza interinamente ocupada en plaza estructural, como parece concluir la sentencia recurrida. Lo que sucede es que la plaza está siendo provisionalmente desempeñada por un trabajador temporal hasta que se cubra por quien alcance u ostente su titularidad.

Según el Convenio Colectivo aplicable al caso y la situación normativa que provocó restricciones por motivos de estabilidad presupuestaria, a nivel nacional, a partir de 2011, tal y como recuerda la doctrina que hemos recogido, junto a otras circunstancias más específicas que se presentaron en la regulación de las relaciones laborales de la Junta, debemos considerar que en este caso no ha existido ninguna conducta censurable en la demandada en relación con la falta de cobertura de la vacante.

En los hechos se indica que la demandante fue contratada en 2006 y la Sala de suplicación entiende que la Administración demandada no ha tenido actuación alguna tendente a la cobertura de la vacante por la vía reglamentaria. Ahora bien, nos encontramos con unas situaciones específicas que justifican la continuidad en la prestación de servicios de la actora.

Así, y como ya ha venido señalando esta Sala, existe un periodo de grave crisis económica que sufrió España en esa época y que dio lugar a numerosas disposiciones que limitaron el gasto público, especialmente el RDL20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público; la Ley 22/2013, de presupuestos generales del Estado, para el año 2014 y la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de presupuestos generales del Estado, para el año 2015, que tuvieron incidencia directa en el gasto de personal y ofertas de empleo público, por cuanto prohibieron la incorporación de personal nuevo y las convocatorias de procesos selectivos para cubrir plazas vacantes, aunque fuese depuestos ocupados interinamente y en proceso de consolidación de empleo (artículos 3 RDL 20/2011 y 21 de las Leyes 22/2013 y 36/2014), como indica la STS de 5 de diciembre de 2019, citada anteriormente.

Situación que, claro está, también alcanzó a la Junta de Andalucía, como se advierte, por ejemplo y entre otras previas y además de las anteriormente indicadas, en su Ley 7/2013, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2014. Además, no debemos olvidar que por Resolución de 15 de enero de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de 14 de noviembre de 2014, de la Comisión Negociadora del VII Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA núm. 14 de 22 de enero de 2015), se produjeron modificaciones en el sistema de clasificación profesional, con repercusión sobre las plazas, publicándose ya Ofertas Públicas de Empleo a partir de finales de 2015 (Decretos 502/2015, de 9 de diciembre (BOJA núm. 239 de 11 de diciembre), 84/2016, de 26 de abril (BOJA núm. 82, de 3 de mayo), y 179/2017, de 7 de noviembre BOJA núm. 217, de 13 de noviembre). En consecuencia, el periodo transcurrido desde la contratación de la actora (2006) hasta la presentación de la demanda (2017), no permite atender la pretensión de la demanda, tal y como esta Sala ha resuelto en otros casos.

Es más, no puede afirmarse que la Administración no haya realizado nada al respecto hasta 2012 cuando claramente por Orden de 25 de febrero de 2009 (BOJA de 16 de marzo de 2009) se convoca concurso de traslados, inicial y a resultas, entre el personal laboral de carácter fijo o fijo discontinuo incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, en el que se ofertó la plaza ocupada interinamente por la demandante, de forma que tampoco podría ser atendida la conclusión alcanzada en la sentencia recurrida.



QUINTO. - Lo anteriormente razonado, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, nos lleva a casar la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planeado en suplicación, estimar el recurso de la parte demandada, revocando la sentencia dictada en la instancia, sin imposición de las costas, a tenor del art. 235 de la LRJS.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1.- Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la letrada de la Junta de Andalucía en nombre y representación de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, contra la sentencia dictada el 14 de febrero de 2019, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, en el recurso de suplicación núm. 538/2018.

2.- Casar y anular la sentencia recurrida y, en consecuencia, estimar el recurso de suplicación interpuesto por la demandada, revocando la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Córdoba, de fecha 15 de noviembre de 2017, recaída en autos núm. 865/2017, seguidos a instancia de D^a Bernarda , frente a la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, sobre reconocimiento de derecho, con desestimación de la demanda y absolución de la parte demandada.

3.- Sin imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.