



Roj: **STS 4724/2021 - ECLI:ES:TS:2021:4724**

Id Cendoj: **28079140012021101147**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **03/12/2021**

Nº de Recurso: **818/2020**

Nº de Resolución: **1236/2021**

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

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ ICAN 3529/2019,**
STS 4724/2021

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 1.236/2021

Fecha de sentencia: 03/12/2021

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 818/2020

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 02/12/2021

Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

Procedencia: T.S.J.CANARIAS SALA SOCIAL

Letrado de la **Administración** de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

Transcrito por: BAA

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 818/2020

Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

Letrado de la **Administración** de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 1236/2021

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D. Juan Molins García-Atance

D. Ricardo Bodas Martín



D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 3 de diciembre de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Comunidad Autónoma de Canarias (Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias), representada y asistida por el letrado de los **Servicios** Jurídicos del Gobierno de Canarias, contra la sentencia de fecha 13 de diciembre de 2019 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede Las Palmas de Gran Canaria, en el recurso de suplicación núm. 855/2019, formulado frente a la sentencia de fecha 6 de mayo de 2019, dictada en autos 1083/2018 por el Juzgado de lo Social núm. 4 de Las Palmas de Gran Canaria, seguidos a instancia de Doña Angelica , contra dicha recurrente, sobre reconocimiento de derechos.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida Doña Angelica , representada y asistida por la letrada Doña María Isabel Lecuona Fernández.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 6 de mayo de 2019, el Juzgado de lo Social núm. 4 de Las Palmas de Gran Canaria, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "FALLO: Que, estimando la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por DÑA. Angelica contra CONSEJERÍA DE EMPLEO, POLÍTICAS SOCIALES Y VIVIENDA DEL GOBIERNO DE CANARIAS sobre RECLAMACIÓN DE DERECHOS, debo declarar y declaro que la relación que une a la actora con la **administración** demandada es indefinida, sin que la parte actora tenga la condición de fija de plantilla, con antigüedad de 10.12.2007 y categoría de ayudante de cocina, con derecho a permanecer en su puesto de trabajo hasta que la plaza sea ocupada por el procedimiento reglamentariamente establecido, debiendo estar y pasar la demandada por tal declaración".

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- La parte actora con DNI NUM000 ha venido prestando **servicios** para la demandada desde 10.12.2007 con categoría de ayudante de cocina.

SEGUNDO.- Las partes suscribieron el siguiente íter contractual:

Del 10-12-2007 al 19-12-2007, contrato de interinidad por sustitución.

Del 29-1-2008 al 01-2-2008, contrato de interinidad por sustitución.

Del 06-02-2008 al 29-04-2008 contrato de interinidad por sustitución.

Del 16-05-2008 al 05-08-2008, contrato de interinidad por sustitución.

Del 16-10-2008 al 20-01-2009, contrato de interinidad por sustitución.

Del 04-02-2009 al hasta la actualidad, contrato de interinidad por vacante.

TERCERO.- Las tareas realizadas por el actor desde el inicio de la relación laboral son tareas propias, habituales y permanentes de la **Administración** demandada, y con duración indefinida en el tiempo".

SEGUNDO.- Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede Las Palmas de Gran Canaria, dictó sentencia con fecha 13 de diciembre de 2019, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "FALLAMOS: Se desestima el recurso de suplicación interpuesto por la representación de la CONSEJERÍA DE EMPLEO, POLÍTICAS SOCIALES Y VIVIENDA DEL GOBIERNO DE CANARIAS contra la sentencia dictada en fecha 06/05/2019 por el Juzgado de lo Social nº 4 de Las Palmas De Gran Canaria en los autos nº 1083/2018 de dicho Juzgado, confirmándose la sentencia recurrida.

Se condena en costas a la parte recurrente, cifrando la Sala los honorarios de la Letrada de la parte impugnante en la suma de 800 €".

TERCERO.- Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de la Comunidad Autónoma de Canarias, el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por el Tribunal Supremo de fecha 23 de mayo de 2019, rcud. 2211/2018.

CUARTO.- Admitido a trámite el presente recurso, se dió traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.



QUINTO.- Evacuado el trámite de impugnación, pasó todo lo actuado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminando en el sentido de considerar el recurso improcedente. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos.

SEXTO.- Por Providencia de fecha 26 de octubre de 2021 se señaló para votación y fallo del presente recurso el día 2 de diciembre de 2021.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - 1.- Constituye el objeto del presente recurso de casación para la unificación de la doctrina determinar si los contratos de interinidad suscritos por la Comunidad Autónoma de Canarias con la actora deben ser considerados válidos o, por el contrario, la relación laboral entre las partes debe ser considerada de carácter indefinida no fija.

2.- La trabajadora viene prestando **servicios** para la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias desde el año 2007 en virtud de diversos contratos de interinidad.

3.- La trabajadora demandó a la Consejería solicitando que se reconociera que su relación laboral era indefinida no fija desde el 10 de diciembre de 2007.

La sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Las Palmas, de 6 de mayo de 2019 (autos 1083/2018), estimó la demanda.

4.- La Consejería del Gobierno de Canarias recurrió en suplicación la sentencia del juzgado de lo social, siendo desestimado el recurso por la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Canarias, sede de Las Palmas de Gran Canaria, de 13 de diciembre de 2019 (rec. 855/2019).

La sentencia entiende que el trabajador es indefinido no fijo porque han transcurrido más de tres años desde que quedó vacante la plaza que ocupa de forma interina la parte actora, incluso descontando los años en que hubo restricciones presupuestarias.

5.- La sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Canarias, sede de Las Palmas de Gran Canaria, de 13 de diciembre de 2019 (rec. 855/2019), ha sido recurrida en casación para la unificación de doctrina por el Gobierno de Canarias.

El recurso invoca como sentencia de contraste la STS 389/2019, 23 de mayo de 2019 (rcud 2211/2018), y denuncia la infracción del artículo 70.1 EBEP.

6.- La trabajadora ha impugnado el recurso. La impugnación solicita la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia recurrida.

7.- El Ministerio Fiscal interesa en su informe la desestimación del recurso.

SEGUNDO. - 1.- Apreciamos, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, que existe contradicción entre la sentencia recurrida y la sentencia de contraste.

2.- En efecto, la sentencia referencial (la STS 389/2019, 23 de mayo de 2019, rcud 2211/2018) declara que el transcurso de un periodo de tiempo superior a tres años (artículo 70 EBEP) no basta por sí solo para transformar la interinidad en un contrato indefinido no fijo, mientras que, como hemos visto, la sentencia recurrida declara lo contrario.

TERCERO. - 1.- Como hemos anticipado, el Gobierno de Canarias denuncia en su recurso la infracción del artículo 70.1 EBEP.

2.- La resolución del recurso ha de necesariamente partir de la STS 649/2021, 28 de junio de 2021, dictada por el Pleno de esta Sala en el rcud 3263-2019 y de las demás sentencias deliberadas en el Pleno de 22 de junio de 2021, reiteradas por muchas otras sentencias posteriores.

La presente sentencia reproduce parcialmente la mencionada STS 649/2021, 28 de junio de 2021 (Pleno, rcud 3263-2019).

Como señala esta sentencia, el examen del recurso exige que, con independencia del hecho de que la Sala haya resuelto múltiples asuntos muy parecidos al presente, examinemos la incidencia que sobre nuestra decisión haya de tener la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19). Esta sentencia resuelve una decisión de cuestión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en Auto de 23 de septiembre de 2019, interpuesta en un asunto muy similar al que aquí debemos resolver, en el que plantea cinco cuestiones diferentes, cuyo denominador común consiste en preguntarle al TJUE si la legislación española, en la interpretación que de la misma viene efectuando esta Sala



Cuarta del Tribunal Supremo, es conforme a la Directiva 1999/70, en especial a las cláusulas 1 y 5 del Acuerdo Marco, sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva.

La sentencia en su parte dispositiva contiene dos declaraciones:

a) La cláusula 5, apartado 1, 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/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, tal como ha sido interpretada por la jurisprudencia nacional, que, por un lado, permite, a la espera de la finalización de los procesos selectivos iniciados para cubrir definitivamente las plazas vacantes de trabajadores en el sector público, la renovación de contratos de duración determinada, sin indicar un plazo preciso de finalización de dichos procesos, y, por otro lado, prohíbe tanto la asimilación de esos trabajadores a trabajadores indefinidos no fijos" como la concesión de una indemnización a esos mismos trabajadores. En efecto, esta normativa nacional, sin perjuicio de las comprobaciones que corresponde efectuar al órgano jurisdiccional remitente, no parece incluir ninguna medida destinada a prevenir y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada.

b) La cláusula 5, apartado 1, 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, debe interpretarse en el sentido de que consideraciones puramente económicas, relacionadas con la crisis económica de 2008, no pueden justificar la inexistencia, en el Derecho nacional, de medidas destinadas a prevenir y sancionar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada.

CUARTO.- 1.- A tenor de lo dispuesto en la referida sentencia del TJUE de 3 de junio de 2021 y en otras que han interpretado algunos preceptos del Acuerdo Marco que figura como Anexo a la Directiva 199/70/CE [SSTJUE de 5 de junio de 2018 (C-677/16), de 21 de noviembre de 2018, (de Diego Porras, C-619/175), de 19 de marzo de 2020 (asuntos acumulados C-103/18 y C-429/2018) y de 11 de febrero de 2021, (M. V. y otros C-760/18)], resulta necesario efectuar una nueva reflexión sobre algunos aspectos de nuestra doctrina y, especialmente, sobre las circunstancias de su aplicación en los términos que seguidamente se expondrán.

2.- El contrato de interinidad por vacante es aquél que puede celebrarse para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. Se trata de un contrato a término, aunque de fecha incierta respecto de su finalización, en la medida en que su persistencia será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva de la plaza que, en el caso de las **Administraciones Públicas**, coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos, de conformidad con la normativa específica que en cada caso será aplicable.

Desde antiguo, la jurisprudencia ha admitido la legalidad de este tipo contractual respecto de las **administraciones públicas** (SSTS de 10 de julio de 2007, Rec. 3468/1995; de 9 de octubre de 1997, Rec. 505/1997 y de 3 de febrero de 1998, Rec. 400/1997), lo que implica la licitud y regularidad de la contratación, a través del contrato de interinidad, para ocupar plazas vacantes hasta que éstas sean cubiertas en propiedad del modo reglamentariamente establecido (SSTS de 6 de octubre de 1995, Rec. 1026/1995 y de 1 de junio de 1998, Rec. 4063/1997; entre otras). Obviamente, la licitud de la contratación está supeditada a la existencia de vacante, de suerte que la ausencia de plaza vacante determina que la contratación efectuada se considere fraudulenta por inexistencia de causa que la justifique y, obviamente, el contrato se considere por tiempo indefinido y a jornada completa (SSTS de 8 de junio de 1995, Rec. 3298/1994 y de 20 de junio de 2000, Rec. 4282/1999).

Técnicamente, dado que, por definición, el contrato se extiende hasta que la plaza vacante que ocupa el interino sea cubierta por el procedimiento legal o reglamentariamente establecido, mientras esto no ocurra estaremos en presencia de un único contrato y, en ningún caso, de contratos sucesivos, salvo que el trabajador sea cambiado a otra vacante. Sin embargo, esta visión, que pudiera considerarse técnicamente correcta y amparada por la jurisprudencia europea en la medida que son los Estados miembros a los que les corresponde determinar en qué condiciones los contratos de duración determinada se considerarán sucesivos (STJUE de 1 de febrero de 2021, C-760/18), no es, sin embargo, coherente con la propia finalidad del Acuerdo Marco cuyo objetivo es, en todo caso, evitar los abusos en la materia.

Por ello, teniendo en cuenta que, en la interpretación del derecho interno, los órganos judiciales nacionales estamos obligados a garantizar el resultado perseguido por el Derecho de la Unión y que evitar el abuso en la contratación temporal constituye objetivo básico del mismo, la interpretación del contrato de interinidad debe tener en cuenta, además de los aspectos técnico jurídicos, la situación del trabajador interino, sus expectativas y la actividad desplegada por la **Administración** como entidad contratante.



Desde tal perspectiva, aun cuando el contrato haya cumplido los requisitos, previstos en el artículo 4.1 y 2.b RD 2720/1998, de 18 de diciembre, lo cual comporta que haya identificado la plaza, cuya cobertura legal o reglamentaria se pretende - cobertura que queda necesariamente vinculada al oportuno proceso de selección previsto legal o reglamentariamente-, no cabe duda de que una duración excesivamente larga del contrato de interinidad debida, exclusivamente, a la falta de actividad administrativa dirigida a la cobertura definitiva de la plaza debe ser tenida en cuenta como elemento decisivo en orden a la configuración de la decisión judicial sobre la duración del contrato. Igualmente, el no cumplimiento de las expectativas del trabajador contratado en orden a la duración de su contrato, expectativas que derivan de los tiempos ordinarios para la cobertura de la vacante que ocupa, y que deben ser tenidas en cuenta en la apreciación judicial de la situación y en la calificación de la propia contratación. También el hecho de que los trámites administrativos para la cobertura de la vacante se dilaten en el tiempo de manera innecesaria. Circunstancias todas ellas que obligan a prescindir de la idea de que estamos teóricamente ante un único contrato porque la realidad es que el efecto útil del contrato suscrito inicialmente ha perdido todo valor en atención al incumplimiento de las exigencias de provisión que toda vacante conlleva y de las indeseables consecuencias inherentes a tal situación cuales son la persistencia innecesaria en situación de temporalidad.

3.- Desde otra perspectiva, cabe también reflexionar sobre las diferentes normas presupuestarias que, a raíz de la crisis del 2008, paralizaron la convocatoria de ofertas **públicas** de empleo. Aunque la Sala nunca ha afirmado que las consecuencias de aquella crisis podían justificar la extensión de la contratación, si entendió que quedaba justificada aquella detención de convocatorias cuando las normas legales españolas (artículos 3 RDL 20/2011 y 21 de las Leyes 22/2013 y 36/2014, entre otras) paralizaron las convocatorias **públicas** de empleo, dando así cumplimiento al Tratado de Estabilidad, Coordinación y Gobernanza en la Unión Económica y Monetaria de 2 de marzo de 2012, tratando de garantizar, de esta forma, una adaptación continua y automática a la normativa europea a través de tales normas que perseguían continuar con el objetivo de garantizar la sostenibilidad financiera de todas las **Administraciones Públicas**, fortalecer la confianza en la estabilidad de la economía española, y reforzar el compromiso de España con la Unión Europea en materia de estabilidad presupuestaria.

La paralización de las ofertas **públicas** de empleo eran medidas al **servicio** de la estabilidad presupuestaria y del control del gasto pero, dado que impedían la convocatoria de vacantes que estaban ocupadas por trabajadores interinos, el cumplimiento de tales finalidades resulta dudoso ya que, con la convocatoria y subsiguiente ocupación de plazas vacantes cubiertas por trabajadores interinos, el gasto no se incrementa porque ya existía puesto que no se trataban de plazas de nueva creación sino de plazas que ya estaban cubiertas interinamente y que provocaban el mismo gasto que si hubieran estado cubiertas de forma definitiva. Por tanto, la justificación de la inactividad administrativa ya no resulta tan clara ya que, materialmente, tal inactividad no contribuía, ni directa ni indirectamente, a la sostenibilidad presupuestaria o a la contención del gasto público.

Y aquí es donde incide el pronunciamiento de la precitada STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19), con el que se establece que consideraciones puramente económicas, relacionadas con la crisis económica de 2008, no pueden justificar la inexistencia, en el Derecho nacional, de medidas destinadas a prevenir y sancionar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada. Con esa conclusión el TJUE viene a alterar las consecuencias jurídicas derivadas de las previsiones contenidas en la normativa presupuestaria que hemos citado anteriormente -en las que se contemplaba la suspensión de los procedimientos de cobertura de las plazas vacantes en los organismos del sector público-, que hasta la fecha hemos considerado como el dato decisivo para entender justificada la dilación en el tiempo de los procesos de convocatoria y cobertura de vacantes, que legitimaban la concertación y el mantenimiento de los contratos de interinidad.

Desaparece de esta forma la razón por la que nuestra anterior doctrina entendía justificada, en concretas y determinadas circunstancias ligadas a la vigencia temporal de las leyes presupuestarias citadas, la prolongada extensión de tales contratos, lo que necesariamente obliga a rectificarla en ese extremo.

4.- La conclusión de cuanto se lleva expuesto, tanto de nuestra propia y consolidada jurisprudencia, como de la aplicación de las conclusiones que se extraen de la doctrina del TJUE [SSTJUE de 19 de marzo de 2020 (asuntos acumulados C- 103/18 y C-429/2018) y de 11 de febrero de 2021, (M. V. y otros C-760/18), entre otras] debe conducir a precisar y rectificar la aplicación de nuestra doctrina, en el sentido expresado, para afirmar que, aun cuando el contrato de trabajo de interinidad por vacante haya cumplido los requisitos del art. 4.1 y 2.b RD 2720/1998 en los términos ya expuestos, una situación en la que un empleado público nombrado sobre la base de una relación de **servicio** de duración determinada -hasta que la plaza vacante para la que ha sido nombrado sea provista de forma definitiva- ha ocupado, en el marco de varios nombramientos o de uno sólo durante un período inusual e injustificadamente largo, el mismo puesto de trabajo de modo ininterrumpido durante varios años y ha desempeñado de forma constante y continuada las mismas funciones, cuando el mantenimiento



de modo permanente de dicho empleado público en esa plaza vacante se deba al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar un proceso selectivo al objeto de proveer definitivamente la mencionada plaza vacante, ha de ser considerada como fraudulenta; y, en consecuencia, procede considerar que el **personal** interino que ocupaba la plaza vacante debe ser considerado como indefinido no fijo.

Con carácter general no establece la legislación laboral un plazo preciso y exacto de duración del contrato de interinidad por vacante, vinculando la misma al tiempo que duren dichos procesos de selección conforme a lo previsto en su normativa específica [artículo 4.2 b) RD 2720/1998, de 18 de diciembre), normativa legal o convencional a la que habrá que estar cuando en ella se disponga lo pertinente al efecto. Ocurre, sin embargo, que, en multitud de ocasiones, la norma estatal, autonómica o las disposiciones convencionales que disciplinan los procesos de selección o de cobertura de vacantes no establecen plazos concretos y específicos, para su ejecución. En tales supuestos no puede admitirse que el desarrollo de estos procesos pueda dejarse al arbitrio del ente público empleador y, consecuentemente, dilatarse en el tiempo de suerte que la situación de temporalidad se prolongue innecesariamente. Para evitarlo, la STJUE de 3 de junio de 2021, citada, nos indica la necesidad de realizar una interpretación conforme con el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada incorporado como Anexo a la Directiva 1999/70/CE; y, especialmente, nos compele a aplicar el derecho interno de suerte que se satisfaga el efecto útil de la misma, especialmente por lo que aquí interesa, del apartado 5 del citado Acuerdo Marco. En cumplimiento de tales exigencias esta Sala estima que, salvo muy contadas y limitadas excepciones, los procesos selectivos no deberán durar más de tres años a contar desde la suscripción del contrato de interinidad, de suerte que si así sucediera estaríamos en presencia de una duración injustificadamente larga.

Dicho plazo es el que mejor se adecúa al cumplimiento de los fines pretendidos por el mencionado Acuerdo Marco sobre contratación determinada y con el carácter de excepcionalidad que la contratación temporal tiene en nuestro ordenamiento jurídico. En efecto, ese plazo de tres años es o ha sido utilizado por el legislador en bastantes ocasiones y, objetivamente, puede satisfacer las exigencias que derivan del apartado 5 del reiterado Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada. Así, ese es el límite general que tienen los contratos para obra o **servicio** determinado [artículo 15.1 a) ET]; constituye, también, el límite máximo de los contratos temporales de fomento al empleo para personas con discapacidad (Ley 44/2006, de 29 de diciembre) y ha sido usado por el legislador en otras ocasiones para establecer los límites temporales de la contratación coyuntural. Por otro lado, tres años es el plazo máximo en el que deben ejecutarse las ofertas de empleo público según el artículo 70 EBEP. La indicación de tal plazo de tres años no significa, en modo alguno, que, en atención a diversas causas, no pueda apreciarse con anterioridad a la finalización del mismo la irregularidad o el carácter fraudulento del contrato de interinidad. Tampoco que, de manera excepcional, por causas extraordinarias cuya prueba corresponderá a la entidad **pública** demandada, pueda llegar a considerarse que esté justificada una duración mayor.

QUINTO. - 1.- En el caso presente estamos ante diversos contratos de interinidad, suscrito el primero de ellos el 10 de diciembre de 2007, sin que la sentencia recurrida apreciara ninguna razón justificativa de la no convocatoria de proceso selectivo para la cobertura de la plaza ocupada por el trabajador, incluso descontado los años en los que existieron restricciones presupuestarias.

2.- En virtud de lo expuesto, y de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, procede la desestimación del recurso y la consiguiente confirmación de la sentencia recurrida, condenándose en costas al Gobierno de Canarias en la cuantía de 1.500 euros (artículo 235 LRJS).

FALLO

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

1.- Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado de los **Servicios** Jurídicos del Gobierno de Canarias.

2.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia dictada el 13 de diciembre de 2019 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede de Las Palmas de Gran Canaria, en el recurso de suplicación núm. 855/2019.

3.- Condenar en costas al Gobierno de Canarias en la cuantía de 1.500 euros.

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

Así se acuerda y firma.