



Roj: **STS 1072/2021 - ECLI:ES:TS:2021:1072**

Id Cendoj: **28079140012021100283**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **17/03/2021**

Nº de Recurso: **243/2019**

Nº de Resolución: **321/2021**

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

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AND 15923/2018,**  
**STS 1072/2021**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 243/2019

Ponente: Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Concepción Rosario Ureste García

Letrada de la Administración de Justicia: Sección 3<sup>a</sup>

#### **TRIBUNAL SUPREMO**

##### **Sala de lo Social**

##### **Sentencia núm. 321/2021**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.<sup>a</sup>. Rosa María Virolés Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D.<sup>a</sup>. Concepción Rosario Ureste García

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

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 las Consejerías de Educación y de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía, contra la sentencia de 22 de diciembre de 2018 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Granada, en el recurso de suplicación núm. 1281/2018, formulado frente a la sentencia de 6 de marzo de 2018, dictada en autos nº 659/2017, por el Juzgado de lo Social núm. nº 3 de los de Granada, seguidos a instancia de D.<sup>a</sup> Tomasa contra las Consejerías de Educación y Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía, sobre despido.

Ha comparecido en concepto de recurrido el letrado D.<sup>a</sup> Rosa María Benavides Ortigosa, en representación que ostenta de D.<sup>a</sup> Tomasa .

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Concepción Rosario Ureste García.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 6 de marzo de 2018, el Juzgado de lo Social nº 3 de los de Granada, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "ESTIMO en parte la demanda formulada por doña Tomasa



frente a las CONSEJERÍAS DE EDUCACIÓN y de HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA y en consecuencia, desestimo la acción por despido y declaro que la actora ostenta derecho a percibir de la parte demandada una indemnización derivada de la extinción de su contrato de trabajo de efectos 30/06/2017, por importe de 10.534,65 €".

**SEGUNDO.**- En dicha sentencia, y como hechos probados, se declaraban los siguientes: "1º.- Doña Tomasa , con DNI NUM000 , suscribió con la Delegación Territorial en Granada de la Consejería de Empleo, contrato de trabajo de "sustitución en puesto RPT, causa imprevisible" en fecha 28/12/2006, para prestar servicios como pinche de cocina, grupo profesional V del VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía. En virtud de tal contrato la actora prestó servicios para la Consejería mencionada desde el 29/12/2006 y hasta el 15/07/2007, en el centro de trabajo "Residencia de Tiempo Libre de Pradollano", en Monachil, Granada, adscrita a un puesto de trabajo con código NUM001 . El mencionado contrato se decía formalizado para sustituir al trabajador don Teodosio durante una situación de incapacidad temporal. 2º.- La demandante suscribió un segundo contrato de trabajo con la Delegación Provincial de Empleo en fecha 01/08/2007 para prestar servicios desde tal día, con categoría profesional de pinche de cocina, grupo profesional V del convenio de aplicación, en el centro de trabajo "Residencia de Tiempo Libre de Pradollano", en Monachil, Granada, en este caso para sustituir a la trabajadora doña Cecilia , durante una situación de incapacidad temporal. El código del puesto cubierto era también el NUM001 . Este contrato de trabajo finalizó en fecha 07/10/2007. 3º.- La actora, además, ha venido contratada entre el 26/10/2007 y el 31/12/2007 y el 31/03/2008 para prestar servicios como ayudante de cocina en Almería, en un puesto con código NUM002 y en virtud de contrato de interinidad. 4º.- El 15/04/2008 la demandante suscribió la Delegación Territorial en Granada de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía contrato de trabajo "temporal para vacante R.P.T.", por cuya virtud ha prestado servicios entre el 15/04/2008 y el 30/06/2017, con categoría profesional de ayudante de cocina (grupo V del Convenio), en el centro de trabajo "C.P. Beato Juan de Ávila", en Iznalloz, Granada, adscrita a un puesto de trabajo con código NUM003 . En contrato se indicó que el mismo tenía carácter de laboral temporal para vacante de la R.P.T. (R.D. 2720/1998, de 18 de diciembre, Interinidad artículo 4) y que su duración venía prevista hasta la cobertura de tal puesto de trabajo por los procedimientos establecidos en la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía y el convenio colectivo vigente y en todo caso, hasta que el servicio fuera necesario o finalizara la obra para la que habla sido contratada la parte demandante. 5º.- Por resolución de 2 de mayo de 2017, se aprobó y se hizo pública la resolución definitiva correspondiente al concurso de traslados 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, convocado por Resolución de 12 de julio de 2016. El puesto de trabajo que venía ocupando el demandante estaba incluido entre los asignados a trabajadores que participaron en el mencionado concurso. Según la resolución de 02/05/2017, "La extinción de los contratos de aquellos trabajadores temporales que ocupen puestos adjudicados en el presente concurso de traslados se producirá con efectos del día 30 de junio de 2017. El cese de estos trabajadores en los códigos de puestos de trabajo que tengan más de una plaza se producirá conforme a las Instrucciones 2/2013 y 3/2013, sobre la resolución de los procesos de acceso a la condición de personal laboral fijo, promoción o traslados convocados por esta Consejería". La parte demandante recibió el 15/06/2017 preaviso fechado a 05/06/2017, en el que se le indicaba lo siguiente: Resuelto definitivamente el Concurso de Traslados entre el Personal Laboral fijo o fijo discontinuo al Servicio de la Junta de Andalucía, por Resolución de 2 de mayo de 2017 (BOJA. Número: 85, de 23 de mayo de 2017); el día 1 de julio de 2017 tomarán posesión de los destinos definitivos los adjudicatarios correspondientes, entre los que se encuentra el puesto de Personal de Asistencia y Restauración (Ayudante de Cocina) ocupado por usted en el C.P. "San Juan de Avila" de Iznalloz. Granada. Por ello, NOTIFICO: La extinción de su relación laboral conforme a la cláusula sexta del contrato temporal suscrito con esta Delegación Territorial y al artículo 49.1 del Real Decreto Legislativo 1/1.995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores; cuya terminación tendrá lugar el próximo día 30 de Junio de 2017". El contrato de trabajo suscrito entre la parte actora y la Consejería demandada finalizó de manera efectiva el 30/06/2017. 6º.- El número de trabajadores/as cesados en la categoría profesional "Personal Asistente en Restauración", como consecuencia de la Resolución antes citada, es de 45 en toda Andalucía. 7º.- El salario diario bruto percibido por la parte demandante, a efectos del presente procedimiento por despido, era de 49,77 € brutos diarios. 8º.- La parte actora no ha desarrollado actividad de representación de los trabajadores".

**TERCERO.**- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación procesal de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía y Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Granada, la cual dictó sentencia en fecha 22 de diciembre de 2018 en la que, manteniendo el relato fáctico de instancia, consta la siguiente parte dispositiva: "Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA Y CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE



LA JUNTA DE ANDALUCÍA, contra Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Granada, en fecha 6 de Marzo de 2018, en Autos núm. 659/17, seguidos a instancia de DOÑA Tomasa , en reclamación de DESPIDO, contra CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA Y CONSEJERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, debemos confirmar y confirmamos la Sentencia recurrida, con imposición de costas a las recurrentes en la suma de 250 € en concepto de honorarios del letrado o graduado social impugnante".

**CUARTO.-** Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Granada, por la representación procesal de las Consejerías de Educación y Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación. Habiéndole dado traslado a la parte recurrente a fin de seleccionar sentencia de contraste, de las varias que invoca, y no habiéndolo hecho en el plazo concedido por diligencia de fecha 13 de marzo de 2019 se tuvo por seleccionada la más moderna, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Málaga) de 1 de marzo de 2018. El motivo de casación alegaba la infracción del artículo 15,1 c) ET en relación con el artículo 4.2. b) del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, con el artículo 70.1 de la Ley 7/2007 de 12 de abril, reguladora del Estatuto Básico del Empleado Público y con el artículo 103 de la Constitución.

**QUINTO.-** La Sala procedió a admitir a trámite el citado recurso e impugnado el recurso por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar procedente el recurso, e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 16 de marzo de 2021, en el que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.- 1.** El núcleo casacional planteado por la Junta de Andalucía versa sobre la imposibilidad de calificar la relación de servicios con la parte actora de indefinida, y, en consecuencia, la improcedencia del derecho a indemnización acordado por la sentencia que recurre.

Dicha resolución fue dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede en Granada) el 22.11.2018. Confirmó el fallo combatido que rechazó la acción por despido y declaró que la actora ostenta derecho a percibir una indemnización derivada de la extinción de su contrato de trabajo por importe de 10.534,85 euros. La prestación de servicios se había iniciado para la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía el 29.12.2006, con categoría profesional V –pinche de cocina– para sustituir a trabajador en situación de IT. Suscribe un segundo contrato de interinidad por sustitución de 1.08.2007 hasta el 7.10.2007. A ese contrato le siguieron otros, el último de 15.04.2008 de interinidad por vacante con la Consejería de Educación que concluyó el 30.06.2017 tras el pertinente proceso de selección. La Sala, con sustento en pronunciamientos previos, afirma que la demandante adquirió antes de su cese la condición de indefinida no fija al mantenerse durante años sin haber sido provisionada la vacante interinada en el plazo máximo de 3 años dispuesto en el art. 70 EBEP, y si bien ello no lleva aparejada la declaración del cese como despido improcedente, sí procede reconocer el derecho a la indemnización de 20 días de salario por año de servicio.

**2.** El informe del Ministerio Público postula la procedencia del recurso, con sustento en la doctrina elaborada por esta Sala IV.

La parte actora lo impugna, argumentando la superación del plazo de tres años del art. 70 del EBEP sin que la plaza hubiera sido convocada ni amortizada, y la duración inusualmente larga referida por el TJUE, teniendo derecho a la indemnización peticionada.

**SEGUNDO.- 1.** Es el extremo atinente a la concurrencia o no del requisito de contradicción preceptuado en el art. 219 LRJS el que debe examinarse con carácter preferente. Esa norma y la jurisprudencia perfilan una igualdad "esencial", sin que por lo tanto medie diferencia alguna que permita concluir que, a pesar de la contraposición de pronunciamientos en las sentencias contratadas, ambos puedan resultar igualmente ajustados a Derecho y que por ello no proceda unificar la doctrina sentada. Entre otras muchas, recuerdan esta doctrina las SSTS de fechas SSTS de fechas 18.11.2020, rcud 799/2019 y 15.12.2020, rcud 1905/2018.

La sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede en Málaga) de 1.03.2018, Rec. 1884/20 -la más moderna de las invocadas a falta de selección- es la resolución referencial. Consta 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. Sus hechos probados hacen constar que el trabajador fue contratado el 16.11.2009 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 1.12.2016 solicitó ser reconocido como trabajador



indeñido, 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 indeñido no ñjo la superación de los tres años no 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 ñjo o ñjo 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 establezca un 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 caliñcación como indeñido".

2. Siguiendo lo expresado en anteriores pronunciamientos de esta Sala IV en supuestos que guardan la necesaria identidad de razón, entre las sentencias comparadas existe la identidad fáctica necesaria para entender que sus respectivos pronunciamientos son contradictorios: en ambos casos son trabajadores que han sido contratados para la cobertura de plazas vacantes, habiendo estado desempeñando el puesto ocupado interinamente más de tres años. En los dos casos se reclama por aquéllos que se declare la naturaleza indefinida del vínculo laboral, invocando el art. 70 del EBEP. No obstante, la sentencia recurrida ha estimado la pretensión, lo que no ha sucedido en la de contraste que la ha rechazado, absolviendo a la Junta de Andalucía.

La Sala considera, al igual que el Ministerio Fiscal, que concurren aquí los requisitos de contradicción, exigidos por el art. 219.1 LRJS, aunque en el caso de autos se esté enjuiciando un despido y el importe de la indemnización por la extinción, porque en lo que afecta a la pretensión de declaración del carácter indefinido de la relación, ambas sentencias enjuician circunstancias sustancialmente idénticas, que parten de la existencia en ambos casos de un contrato de interinidad por vacante cuya duración ha excedido el plazo previsto en el art. 70 del EBEP, y se llega a pronunciamientos contradictorios, calificando la sentencia recurrida la relación como indefinida no fija y fijando una indemnización por la extinción de la relación de veinte días por año y la sentencia de contraste, sin embargo, absuelve a la Junta de Andalucía, incluso habiendo advertido que el puesto de trabajo desempeñado por el trabajador era distinto en lugar y categoría que el expresado en el contrato.

Deviene, en consecuencia, superado el requisito que preceptúa aquel art. 219 LRJS.

**TERCERO.- 1.** El motivo de casación alegaba infracción del art. 15.1.c) ET en relación con el art. 4.2.b) del RD 2720/1998, que desarrolla el anterior, y también con el art. 70 EBEP, 103 CE y demás regulación concordante.

De forma similar a lo argumentado en reiterados pronunciamientos precedentes, acudimos al dictado de dicha normativa de cobertura:

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 trabajo temporal que es objeto del proceso, con igual redacción que el actualmente vigente, establecía: "c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especiñe que el nombre del sustituido y la causa de sustitución". Su apartado 3 dice que "se presumirán por tiempo indeñido 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 art. 15 ET en materia de contratos de duración determinada, en el que se recoge el contrato de interinidad, en su apartado 1, párrafo segundo resolvió que: "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 deñnitiva". El apartado 2 regula su régimen jurídico, especiñando 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 deñnitiva 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 especiñca".



Dentro del mismo cuerpo legal, el art. 8, en relación con la extinción de estos contratos temporales, establece 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: "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, dispone 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".

Por su parte, el también mencionado 103 CE remite a la ley la regulación del acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.

Además, debemos recordar que existe el Convenio Colectivo para el personal laboral de Junta de Andalucía, en cuyo art. 15 se dispone 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 alude a las Bolsas de Trabajo que se conforman 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, .."

2. El criterio de esta Sala IV, consolidado en esta materia, parte de la sentencia de Pleno de 24 de abril de 2019, rcud 1001/2017, tal y como recogemos, entre otras, en SSTs 9.12.2020, rcud 2349/2018, 1.12.2020, rcud 3555/2018 y rcud 4269/2018. Con relación al identificado art. 70 del EBEP 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".

Como argumentamos en ese último recurso, posteriores pronunciamientos aplican y reiteran dicha doctrina. Ente otros, la STS de 5 de febrero de 2020, rcud 2246/2018 señala 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".

Continúa expresando la resolución que seguimos: 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, rcdud. 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, rcdud. 1001/2017, 12-11-2019, rcdud. 3503/18, 20-11-2019, rcdud. 2732/2016, 3-12-2019, rcdud. 3107/2018 y 3-12-2019, rcdud. 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, rcduds 3869/2018, 4271/2018, 4455/2018 y 1274/2019, de 11 de junio de 2020. Rcdud 3709/2018 y 3199/2018, entre otras.

**3.** La traslación de los criterios antedichos al caso ahora enjuiciado, por mor de los principios de seguridad jurídica e igualdad, determinan que debemos alcanzar análoga conclusión estimatoria del recurso de casación unificadora, en tanto que la resolución que se recurre se aparta de aquella doctrina.

Al igual que entonces argumentamos, las convocatorias para cubrir las ofertas de empleo quedaron paralizadas por la grave crisis económica que sufrió España en esa época y que dio lugar a numerosas disposiciones limitando los gastos públicos, como el Real Decreto Ley 20/2011, de 30 de diciembre y la Ley 22/2013, de presupuestos generales, que tuvieron incidencia directa en el gasto de personal y convocatorias de empleo público, por cuanto prohibieron la incorporación de personal nuevo, aunque fuese temporal y las convocatorias de procesos selectivos para cubrir plazas vacantes, aunque fuese de puestos ocupados interinamente y en proceso de consolidación de empleo ( artículos 3 de Real Decreto Ley 20/2011 y 21 de la Ley 22/2013). En efecto, 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, no apreciándose irregularidad alguna en el proceder de la Administración demandada.



Situación aquélla que 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).

4. La indicada doctrina, como ponemos de relieve en STS IV 19.01.2021, rcud 1480/2019, es plenamente conforme con la STJUE de 22 enero 2020, Baldonero Martín, C-1771/18, que insiste en la idea de que no hay incumplimiento de la Directiva 1999/70. Y, asimismo, lo es con la STJUE de 19 marzo 2020, Sánchez Ruiz y Fernández Álvarez, C-103/18 y C-429/18, en la que si bien se concede relevancia al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar un proceso selectivo en un plazo determinado, señala que la Directiva no obliga a transformar necesariamente los nombramientos en indefinidos si existen consecuencias proporcionadas y disuasorias. En suma, la doctrina del Tribunal de la Unión es ya sólida respecto de la necesidad de que se examinen en cada caso las circunstancias concurrentes para determinar si se está ante una práctica abusiva, criterio que es al que esta Sala IV del Tribunal Supremo se ha atenido en todo momento.

5. Y como igualmente venimos reiterando, en nuestro ordenamiento jurídico, la finalización válida de los contratos temporales conlleva la indemnización que, en cada caso, esté prevista normativamente si así lo ha dispuesto el legislador; en el caso de la interinidad, esa indemnización es inexistente. En modo alguno puede anudarse a la válida extinción de este tipo de contratos la indemnización prevista por la Ley para supuestos radicalmente distintos como son las causas objetivas contempladas en el artículo 52 ET. La STS 252/2018 de 2 abril rcud 27/2017 examinaba la diferencia existente entre las relaciones de interinidad y las de indefinidos no fijos, y la STS Pleno de 13.03.2019 rcud. 3970/2016 y siguientes aseveraban que nos encontramos ante un supuesto de extinción de un contrato de trabajo de interinidad al que el legislador no ha aparejado efectos económicos.

**CUARTO.-** Las consideraciones expresadas conllevan, en línea con lo informado por el Ministerio Fiscal, la estimación del recurso interpuesto, casando y anulando la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, procederá estimar el recurso de tal clase formulado por la parte demandada, y revocar la sentencia dictada en la instancia, desestimando en su integridad la demanda de la que dimana el actual procedimiento y absolviendo a la parte demandada de los pedimentos formulados en su contra.

No procede pronunciamiento en costas en esta sede y deben quedar sin efecto las acordadas en suplicación ( art. 235 LRJS).

## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado de la Junta de Andalucía, en nombre y representación de las Consejerías de Educación y de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía.

Casar y anular la sentencia de 22 de diciembre de 2018 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Granada, en el recurso de suplicación núm. 1281/2018 recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estimar el recurso de tal clase formulado por la representación procesal la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía y Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Junta de Andalucía, y revocar la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. nº 3 de los de Granada, desestimando en su integridad la demanda formulada por D<sup>a</sup> Tomasa y absolviendo a las demandadas de los pedimentos deducidos en su contra.

No procede pronunciamiento en costas en sede de casación y sí acordar la devolución de las declaradas en suplicación.

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

Así se acuerda y firma.