



Roj: **STS 3345/2022 - ECLI:ES:TS:2022:3345**

Id Cendoj: **28079140012022100630**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **14/09/2022**

Nº de Recurso: **2958/2021**

Nº de Resolución: **732/2022**

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

Ponente: **IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CL 2130/2021,**  
**STS 3345/2022**

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

#### **Sentencia núm. 732/2022**

Fecha de sentencia: 14/09/2022

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 2958/2021

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 13/09/2022

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

Procedencia: T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

Transcrito por: BAA

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2958/2021

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

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

#### **Sentencia núm. 732/2022**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D.<sup>a</sup> María Luz García Paredes

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



D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 14 de septiembre de 2022.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Doña Celestina , representada y asistida por el letrado D. Sebastián González Martín, contra la sentencia de fecha 24 de junio de 2021 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en el recurso de suplicación núm. 837/2021, formulado frente a la sentencia de fecha 10 de marzo de 2020, dictada en autos 771/2019 y 943/2019 por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Salamanca, seguidos a instancia de dicha recurrente, contra la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, sobre reconocimiento de derecho y despido.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida la Junta de Castilla y León, representada y asistida por el letrado de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

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

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Con fecha 10 de marzo de 2020, el Juzgado de lo Social núm. 1 de Salamanca, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "FALLO: Que desestimando las demandas formuladas por DOÑA Celestina contra la CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, debo absolver y absuelvo a la demandada de las pretensiones deducidas en su contra".

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- La demandante D<sup>a</sup> Celestina , con D.N.I. nº NUM000 , prestaba servicios para la CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, desde el 25 de marzo de 2008, en el Centro de Atención a Minusválidos Psíquicos (CAMPYCO) de la localidad de Béjar (Salamanca), como personal laboral, en virtud de contrato de trabajo de duración determinada, de interinidad, suscrito para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, hasta su cobertura definitiva o amortización reglamentaria (acontecimiento 54), puesto de trabajo con el código RPT NUM001 , con un salario regulador de 51,87 euros al día (hecho no controvertido).

SEGUNDO.- En el CAMPYCO prestan servicios un total de 21 trabajadores, de los cuales uno lo hace con contrato de trabajo indefinido y a jornada completa, y el resto con contrato de trabajo temporal, de interinidad a jornada completa (documental expediente administrativo).

TERCERO.- La demandante presentó escrito ante la Gerencia Territorial de Servicios Sociales de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, de fecha 4 de septiembre de 2019, solicitando el reconocimiento de su condición de trabajadora indefinida no fija, con todas las condiciones y efectos inherentes a dicha condición (acontecimiento 15).

CUARTO.- De acuerdo con la certificación emitida por Don Inocencio , Técnico del Servicio de Acceso y Provisión de la Dirección General de la Función Pública de la Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León de fecha 27 de febrero de 2020, el puesto código de RPT NUM001 , de camarero limpiador, correspondiente a la competencia funcional de personal de servicios, con destino en el CAMPYCO de Béjar, ha estado incluido ininterrumpidamente desde 26 de febrero de 2008 en el concurso de traslados abierto y permanente para la provisión de puestos de trabajo adscritos al personal laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus OOAA, habiendo sido ofertado en todas las convocatorias efectuadas desde entonces, hasta que fue excluido del mismo para su inclusión en la Convocatoria del proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, en la competencia funcional de Personal de Servicios de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, realizada mediante resolución de 18 de enero de 2018, de la Viceconsejería de Función Pública y Gobierno Abierto, BOCyL nº 16, de 23 de enero. Dicho puesto fue adjudicado mediante Orden PRE/1002/2019, de 23 de octubre, por la que se adjudican destinos a los aspirantes que han superado el proceso selectivo convocado por resolución de 18 de enero de 2018, de la Viceconsejería de Función Pública y Gobierno Abierto, para ingreso por el sistema de acceso libre en la competencia funcional de personal de servicios de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, BOCyL, nº 2017, de 25 de octubre de 2019. La persona adjudicataria se incorporó el 25 de noviembre de 2019 (último folio, acontecimiento 61).

QUINTO.- Por la demandada, se le comunicó a la actora, documento L.1.R de baja con fecha de efectos del 24 de noviembre de 2019, constando como causa la extinción del contrato, y modalidad finalización del contrato (acontecimiento 53).



**SEXTO.-** La actora no ostenta ni ha ostentado durante el año anterior al despido, la condición de representantes de los trabajadores.

**SÉPTIMO.-** La relación laboral entre las partes se rige por el Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos dependientes de esta, publicado en el BOCyL de 28 de octubre de 2013".

**SEGUNDO.-** Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, dictó sentencia con fecha 24 de junio de 2021, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "FALLAMOS: Que debemos DESESTIMAR y DESESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por la representación de DOÑA Celestina contra la sentencia dictada el 10 de marzo de 2020 por el Juzgado de lo Social Número 1 de SALAMANCA, en los autos núm. 541/19, seguidos sobre DESPIDO, FIJEZA LABORAL E INDEMNIZACIÓN a instancia de la referida recurrente frente GERENCIA TERRITORIAL DE SERVICIOS SOCIALES DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. En consecuencia, se confirma la sentencia de instancia en su integridad. Sin costas".

**TERCERO.-** Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de Doña Celestina, el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede Valladolid, de fecha 24 de junio de 2021, rec. 837/2021.

**CUARTO.-** Admitido a trámite el presente recurso, se dio 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 procedente. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos.

**SEXTO.-** Por Providencia de fecha 12 de julio de 2022, señaló para votación y fallo del presente recurso el día 13 de septiembre de 2022.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO. - 1.-** Constituye el objeto del presente recurso de casación para la unificación de la doctrina determinar si la trabajadora, parte recurrente en el actual recurso, tiene derecho a percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, tras la extinción de la relación laboral que veía manteniendo, mediante contrato de interinidad por vacante, con la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, en un supuesto en que la duración del contrato fue muy superior a tres años.

**2.-** Desde el 25 de marzo de 2008, la trabajadora venía prestando servicios para la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, en virtud de contrato de interinidad, suscrito para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, hasta su cobertura definitiva o amortización reglamentaria.

El puesto de trabajo estuvo incluido desde el 26 de febrero de 2008 en el concurso de traslados abierto y permanente, habiendo sido ofertado en todas las convocatorias efectuadas desde entonces, hasta que fue excluido del mismo para su inclusión en la convocatoria del proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, mediante resolución de 18 de enero de 2018. El puesto se adjudicó a quien superó el proceso selectivo, que se incorporó el 25 de noviembre de 2019. A la trabajadora recurrente en casación unificadora se le extinguió su contrato de trabajo con fecha de efectos del 24 de noviembre de 2019.

**3.-** La trabajadora demandó a la Junta de Castilla y León solicitando que se declarase su condición de indefinida no fija y que había sido objeto de un despido improcedente o, subsidiariamente, que se declarase el despido como procedente por causa objetivas con la consiguiente indemnización de veinte días de salario por año trabajado

La sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Salamanca de 10 de marzo de 2020 (autos 771/2019 y 943/2019) desestimó la demanda.

**4.-** La trabajadora 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 Castilla y León 1079/2021, 24 junio 2021 (rec. 837/2021).

**5.-** La sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Castilla y León 1079/2021, 24 junio 2021 (rec. 837/2021), ha sido recurrida en casación para la unificación de doctrina por la trabajadora.



El recurso invoca como sentencia de contraste la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ( TJUE) de 3 de junio de 2021 (C-726/19) y denuncia la infracción 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 y la interpretación ajustada a dicha normativa de la cláusula 5ª de dicha Directiva, en relación con la interpretación de la normativa nacional ( art. 15.1 c) ET, en relación con el artículo 4.2 b) del Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre, y el art. 70.1 del EBEP) llevada a cabo por la sentencia recurrida, que es contraria a la STJUE 3 de junio de 2021.

El recurso solicita la casación y anulación de la sentencia recurrida y que se declare que la trabajadora es indefinida no fija con derecho a la indemnización por despido improcedente o, subsidiariamente, de veinte días de salario por año de servicio.

6.- La Junta de Castilla y León ha impugnado el recurso, solicitando su inadmisión por ausencia de contradicción o, subsidiariamente, su desestimación y la confirmación de la sentencia recurrida.

7.- Partiendo de la existencia de contradicción, el Ministerio Fiscal interesa en su informe la estimación 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 (la sentencia del TJUE de 3 de junio de 2021, C-726/19).

**2.-** Con independencia de que tratándose de una sentencia del TJUE se ha de aplicar un criterio más flexible para el examen de la contradicción ( STS 286/2017, 4 de abril de 2017, rcud 3466/2015), lo cierto es que la identidad sustancial exigida por el artículo 219.1 LRJS no se puede poner en duda en el presente supuesto.

Baste con señalar que la STS 649/2021, 28 de junio de 2021, dictada por el Pleno de esta Sala en el rcud 3263-2019, así como las demás sentencias deliberadas en el Pleno de 22 de junio de 2021, lo que hacen es acomodar la doctrina de esta Sala 4ª del Tribunal Supremo a la sentencia del TJUE de 3 de junio de 2021 (C-726/19). Y, en esa tarea, lo que hace esta Sala 4ª es, precisamente, rectificar la doctrina que sigue la sentencia recurrida en el presente recurso de casación unificadora. Surge así la necesidad de unificar la doctrina, toda vez que la sentencia recurrida aplica un criterio radicalmente contrario al que esta Sala ha declarado que debe seguirse en estos supuestos tras la sentencia del TJUE de 3 de junio de 2021 (C-726/19).

**TERCERO. - 1.-** 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. Razones de seguridad jurídica y de igualdad en aplicación de la ley conducen a aplicar la doctrina sentada.

**2.-** 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), que es precisamente la sentencia de contraste invocada en el presente recurso. 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 artículo 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 un contrato de interinidad por vacante suscrito el 3 de junio de 2008 que finalizó el 24 de noviembre de 2019, como consecuencia de la provisión reglamentaria del puesto, sin que se pueda apreciar ninguna razón justificativa de la falta de provisión de la vacante durante tan largo periodo de tiempo.

Es cierto que el puesto de trabajo estuvo incluido desde el 26 de febrero de 2008 en un concurso de traslados abierto y permanente, habiendo sido ofertado en todas las convocatorias efectuadas desde entonces, hasta que fue excluido del mismo para su inclusión en la convocatoria del proceso selectivo para el ingreso, por el sistema de acceso libre, mediante resolución de 18 de enero de 2018.

Pero, como hemos precisado en las SSTS 202/2022, 8 de marzo de 2022 (rcud 3860/2020), y 479/2022, 24 de mayo de 2022 (rcud 621/2021), "no puede servir como causa de justificación de la prolongación en el tiempo de los contratos de interinidad por vacante, la repetida convocatoria de concursos de traslados que acaban quedando finalmente desiertos, porque lo que eso demuestra es la existencia de un déficit estructural de personal que provoca que tales concursos resulten infructuosos y que la plaza no pueda ser en realidad cubierta hasta la definitiva convocatoria de un proceso de selección, con el que incrementar la plantilla de personal fijo para dotar adecuadamente todas las plazas existentes".

Precisamente -razonan las SSTS citadas- "la tardanza en convocar dicho proceso selectivo para la definitiva cobertura de la vacante es lo que determina que la relación laboral se haya transformado en indefinida no fija, sin que esta consecuencia jurídica pueda quedar subsanada por la mera puesta en marcha de múltiples concursos de traslado abocados a que las plazas queden desiertas por la inexistencia de personal fijo suficiente en la estructura del organismo convocante."

**2.-** El hecho de que la trabajadora en el momento de la extinción de su contrato tuviera la consideración de indefinida no fija, conduce a la aplicación de nuestra doctrina (expresada en la STS -pleno- de 28 de marzo de 2017, rcud 1664/2015 y seguida, entre otras, por las SSTS de 9 de mayo de 2017, rcud 1806/2015, de 12 de mayo de 2017, rcud 1717/2015, de 19 de julio de 2017, rcud 4041/2015, y de 2 de diciembre de 2021, rcud 2497/2018), según la cual la extinción del contrato del indefinido no fijo por cobertura reglamentaria de la plaza que ocupaba implica el reconocimiento a su favor de una indemnización de veinte días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades. A tal efecto, el importe de la indemnización, partiendo de los datos que se expresan en los hechos probados de la sentencia, sobre antigüedad (25 de marzo de 2008), salario (51,87 euros día) y fecha de efectos de la extinción del contrato (24 de noviembre de 2019), asciende a la cantidad de 11.930,10 euros.

**3.-** En virtud de lo expuesto y de conformidad con el Ministerio Fiscal, procede estimar parcialmente el recurso de casación para la unificación de la doctrina; casar y anular la sentencia recurrida; y resolver el debate de suplicación, en el sentido de estimar la pretensión subsidiaria del recurso de tal clase interpuesto por la trabajadora sobre la indemnización de veinte días de salario por año de servicio, revocar la sentencia del



juzgado de lo social y estimar la pretensión subsidiaria de la demanda de reconocer a la trabajadora una indemnización de veinte días de servicio por año de servicio, que se traduce en la cuantía de 11.930,10 euros.

4.- Sin costas ( artículo 235.1 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 parcialmente el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por doña Celestina , representada y asistida por el letrado don Sebastián González Martín.

2.- Casar y anular la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León 1079/2021, 24 junio 2021 (rec. 837/2021).

3.- Resolver el debate de suplicación, en el sentido de estimar la pretensión subsidiaria del recurso de tal clase interpuesto por doña Celestina sobre la indemnización de veinte días de salario por año de servicio, revocar la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Salamanca de 10 de marzo de 2020 (autos 771/2019 y 943/2019) y estimar la pretensión subsidiaria de la demanda de reconocer a doña Celestina una indemnización de veinte días de servicio por año de servicio, que se traduce en la cuantía de 11.930,10 euros.

4.- No imponer costas.

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

Así se acuerda y firma.