

Reitera el TS que un contrato de interinidad por vacante en el ámbito del empleo público se desnaturaliza por el transcurso del tiempo

19/08/2025

Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social

Sede: Madrid

Sección: 1

Fecha: 25/03/2025

Nº de Recurso: 1372/2022

Nº de Resolución: 198/2025

Procedimiento: Auto de aclaración

Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Tipo de Resolución: Sentencia

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 198/2025

En Madrid, a 25 de marzo de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Cosme, representado y defendido por la Letrada Sra. Claro Fernández, contra la sentencia n.º 283/2022 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 21 de enero, en el recurso de suplicación n.º1865/2021, interpuesto frente a la sentencia n.º 32/2021 de 22 de enero, dictada por el Juzgado de lo Social n.º 1 de A Coruña, en los autos n.º 760/2018, seguidos a instancia de dicho recurrente contra la Consellería de Medio Rural da Xunta de Galicia, sobre reconocimiento de derecho.

Ha comparecido en concepto de recurrida la Consellería de Medio Rural da Xunta de Galicia, representada por el Procurador Sr. Vázquez Guillén y defendida por Letrado.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Con fecha 22 de enero de 2021, el Juzgado de lo Social núm. 1 de A Coruña, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: “Que, desestimando la demanda interpuesta por demandante Cosme frente a la CONSELLERÍA DE MEDIO RURAL DA XUNTA DE GALICIA, debo absolver y absuelvo a la demandada de la pretensión deducida en su contra”.

Los hechos probados a tener en cuenta para resolución del presente recurso son los formulados como tales por la sentencia del Juzgado, que se reproducen acto seguido:

“PRIMERO.-Don Cosme, con DNI NUM000 viene prestando servicios para la CONSELLERÍA DE MEDIO RURALDA XUNTA DE GALICIA como personal laboral temporal con la categoría profesional de peón de

defensa contra incendios forestales (grupo V categoría 0014) en el distrito forestal V-Xallas Muros desde el 11.7.2012 en el puesto con código NUM001.

SEGUNDO.- En fecha 26.7.2007 las partes suscribieron un contrato de trabajo de duración determinada en su modalidad de interinidad por sustitución cuyo objeto era sustituir a un trabajador con reserva de puesto de trabajo (Jesús) siendo la causa adscripción temporal en otro puesto de trabajo. Se pactó una duración desde el 26.7.2007 hasta que el titular del puesto NUM001 se reincorpora, o este puesto se reconvierta o amortice por los procedimientos reglamentarios. En fecha 29.12.2012 el actor firma una adenda al contrato en que se modifica su objeto (cláusula octava) señalándose que el contrato de duración determinada se realiza para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta su cobertura reglamentaria, o bien, hasta que se reconvierta o se amortice por los procedimientos legalmente previstos.

TERCERO.-Mediante Decreto 19/2016, de 265 de febrero, de la Consellería de Facenda de la Xunta de Galicia, se aprobó la oferta de empleo público correspondiente a plazas de personal funcionario y laboral de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia para el año 2016. En los Anexos I y II se incluyen 22 plazas para acceso libre correspondientes a la misma categoría del actor (grupo V categoría 014 peón defensa contra incendios forestales) y 22 plazas para promoción interna. Mediante Decreto 124/2017, de 30 de noviembre, se aprueba la oferta de empleo público correspondiente a las plazas de personal funcionario y laboral de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia para el año 2017, no incluyendo en sus anexos plazas correspondientes a la categoría del actor. En virtud de Decreto 160/2018, de 13 de diciembre, de la Consellería de Facenda, se prueba la oferta de empleo público correspondiente a las plazas de personal funcionario y laboral de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia para el año 2018, sin que tampoco se incluyan en sus anexos plazas de la categoría del actor. En Decreto 33/2019, de 28 de marzo, de la misma Consellería, se prueba la oferta de empleo público para el año 2019, sin incluir en sus anexos plazas de la misma categoría que el actor. La Administración convocó los siguientes procedimientos selectivos referidos a la categoría de bombero forestal:-Orden del 18.9.2017 de la Consellería de Facenda por la que se convoca el proceso selectivo para el ingreso, por el turno de promoción interna y cambio de categoría, en la categoría 14 (bombero forestal), 14 A (bombero forestal conductor), 10B (vigilante fijo/a de defensa contra incendios forestales) correspondientes al grupo V del personal laboral fijo de la Xunta de Galicia) del grupo V del personal laboral fijo da Xunta de Galicia. Mediante resolución de 17.9.2020 se hace pública la lista de los aspirantes que superaron el proceso selectivo.

CUARTO.-En fecha 22.8.2018 la actora presentó en registro administrativo escrito por el que solicita que se reconozca que la relación laboral es de carácter indefinido no fijo”.

SEGUNDO.-Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, dictó sentencia con fecha 21 de enero de 2022, en la que consta la siguiente parte dispositiva: “Que desestimando el recurso de Suplicación interpuesto por la representación letrada de D. Cosme, contra la sentencia de fecha veintidós de enero del año dos mil veintiuno, dictada por el Juzgado de lo Social número uno de los de A Coruña, en proceso promovido por el recurrente frente a la Consellería do Medio Rural-Xunta de Galicia, debemos confirmar y confirmamos la sentencia recurrida”.

TERCERO.-Contra la sentencia dictada en suplicación, la Letrada Sra. Claro Fernández, en representación de D. Cosme, mediante escrito de 17 de marzo de 2022, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 28 de junio de 2021 (rec. 3263/2019). SEGUNDO.- Se alega la infracción del art. 70.1 TREBEP.

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

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

SEXTO.-Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 25 de marzo actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Términos del debate casacional.

Una vez más, la cuestión a decidir en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si, en el ámbito del empleo público, un contrato de interinidad por vacante queda desnaturalizado como consecuencia del transcurso del tiempo.

Digamos ya que este debate lo hemos resuelto en numerosas ocasiones y que a raíz de la STJUE de 3 junio 2021 a que luego aludiremos, el Pleno de esta Sala Cuarta de 22 de junio ha reorientado y rectificado la doctrina.

1. Antecedentes relevantes.

Más arriba han quedado reproducidos en su integridad los hechos que la sentencia de instancia considera probados y que son pacíficos. Recalquemos algunos.

A) El actor, peón de defensa contra incendios, fue contratado en julio de 2007 al amparo de la modalidad de interinidad por sustitución. En diciembre de 2012 se modifica el objeto del contrato, especificando que se trata de cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta su provisión reglamentaria, o bien, hasta que se reconvierta o se amortice por los procedimientos legalmente previstos.

B) Mediante sucesivos Decretos (19/2016; 124/2017; 160/2018; 33/2019) se aprueba la oferta de empleo público correspondiente a plazas de personal funcionario y laboral de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Galicia, no incluyendo en sus anexos la plaza del actor.

C) La Administración ha convocado un procedimiento selectivo referido a la categoría de bombero forestal (Orden 18 septiembre 2017).

D) El trabajador ha presentado demanda interesando que se le reconozca la condición de personal indefinido no fijo (PINF).

2. Sentencias recaídas en el procedimiento.

A) Mediante su sentencia 760/2021 de 22 enero el Juzgado de lo Social n.º 1 de A Coruña ha desestimado la demanda.

Invoca la doctrina de esta Sala Cuarta (2020) conforme a la cual el transcurso del plazo de tres años no desnaturaliza la temporalidad del contrato de interinidad por vacante, debiendo descartarse los automatismos y estar a las circunstancias de cada caso.

Subraya que la contratación bajo la modalidad de interinidad por vacante se inicia en 2012 y coincide con la etapa de restricciones presupuestarias, no hay sucesivas contrataciones sino tan solo una y no aparece elemento alguno que acredite fraude o abuso de derecho.

B) La STSJ Galicia 283/2022, de 21 de enero de 2022, desestima el recurso de suplicación y confirma la de instancia. Invoca también y aplica doctrina unificada de esta Sala Cuarta.

3. Recurso de casación unificadora y escritos concordantes.

A) Disconforme el trabajador con la solución alcanzada por la Sala de Suplicación se alza ahora en casación para la unificación de doctrina proponiendo como sentencia de contraste a los efectos de verificar el juicio positivo de contradicción, la STS 649/2021 de 28 junio (rcud. 3263/2019).

B) Mediante escrito fechado el 18 de diciembre de 2023 la Comunidad Autónoma (Xunta de Galicia) impugna el recurso, cuestionando la contradicción entre sentencias. Afirma que la plaza del actor ha sido objeto de promoción interna y concurso libre en febrero de 2016, aprobándose la lista de aspirantes en 2020. Considera que la propia doctrina del TJUE de junio 2021 aboca a confirmar como acertada la doctrina de la sentencia recurrida.

C) Con fecha 18 de enero de 2024 el representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta emite el Informe contemplado en el art. 226.1 LRJS. Considera existente la contradicción y procedente el recurso. Destaca que en el caso enjuiciado no consta que haya sido ofertado el puesto de trabajo ocupado por el actor a fin de proceder a su cobertura reglamentaria, por lo que lleva más de nueve años ocupando una plaza vacante.

4. Principales preceptos aplicables.

Para una más ágil exposición de nuestro razonamiento, interesa ahora examinar con detalle los principales preceptos que entran en juego, lógicamente en la redacción vigente al plantearse la demanda.

A) Por un lado, el citado artículo 70 EBEP ("Oferta de empleo público") cuyo apartado 1 dice lo siguiente:

"Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años".

B) Por otra parte, el artículo 15.1.c) ET ("Duración del contrato") admite su celebración con duración determinada "cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución".

En desarrollo de ese precepto legal, el RD 2720/1998, de 18 de diciembre, dedica su artículo 4.º al contrato de interinidad, prescribiendo que "se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva". En concordancia con ello dispone que "En los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión depuestos de trabajo, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica".

C) Es asimismo relevante a nuestros efectos 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. Su cláusula quinta ("Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva") reza así:

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

- a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;
 - b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;
 - c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.
2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte sea necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:
- a) se considerarán "sucesivos";
 - b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido".

SEGUNDO.- Análisis de la contradicción

Por constituir un requisito de orden público procesal, además de por haberse cuestionado en este procedimiento, debemos comprobar si las sentencias opuestas en cada recurso son contradictorias en los términos que el legislador prescribe.

1. El presupuesto del artículo 219.1 LRJS.

A) El artículo 219 LRJS exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales".

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

C) Si bien el control de este presupuesto normalmente comporta un previo juicio de valor abstracto acerca de la cuestión debatida, hay supuestos en los que la determinación acerca de la igualdad o desigualdad de los presupuestos fácticos requiere simultánea definición sobre el fondo de la cuestión debatida, porque la diversidad o identidad sustancial únicamente se alcanza a determinar si se pone en relación directa con la norma a aplicar, con necesidad de expresar de manera frontal la interpretación que se atribuye a la disposición-legal o convencional- de que se trata. En ese sentido, por ejemplo, SSTS 09 diciembre 2010 (rec. 831/2010); 30 enero 2012 (rec. 2720/2010), 19 marzo 2013 (rec. 2334/2012), 28 noviembre 2019 (rcud. 3337/2017) y 22 enero 2020 (rcud. 2741/2017), 12 mayo 2021 (rcud. 4697/2018).

2. Sentencia referencial.

La STS (Pleno) 649/2021 de 28 junio (rcud. 3263/2019) aborda un supuesto en que la trabajadora está vinculada con la Junta de Andalucía mediante contrato de interinidad por vacante desde el año 2009, siendo cesada por cobertura de la vacante que venía ocupando el 30/6/2017. La cuestión debatida en casación unificadora consiste en determinar si resulta de aplicación el plazo de tres años establecido en el art. 70 EBEP, lo que conduciría a calificar la relación de indefinida no fija.

Nuestra STS 649/2021, al igual que otras deliberadas en el mismo Pleno, ha examinado la incidencia de la STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19) argumentando que no se puede tener en cuenta la

justificación económica ligada a los límites que fijan las leyes presupuestarias para la paralización de las ofertas de empleo público, con la conclusión de considerar fraudulenta la contratación cuando su duración supera los tres años y la consecuencia de declarar al personal que ocupe la plaza vacante en esas condiciones como indefinido no fijo.

3. Concurrencia de contradicción.

A la luz de dicha doctrina debemos admitir el recurso por entender que concurre contradicción entre las sentencias puesto que a los efectos de la pretensión que se suscita y coincidiendo en ambos casos un contrato de interinidad por vacante cuya duración ha excedido del plazo previsto en el art. 70 del EBEP, los fallos alcanzados son contradictorios, pues en la sentencia recurrida se desestimó la demanda del trabajador por la que pretendía el reconocimiento de la relación como indefinida y en la sentencia de contraste se reconoció dicha condición, al haber superado la duración del contrato suscrito el plazo previsto en el art. 70 del EBEP.

Como muchas veces hemos advertido, el giro doctrinal impreso como consecuencia de la citada sentencia del Tribunal de Luxemburgo ha comportado que la propia concurrencia de los requisitos exigidos por el artículo 219.1 LRJS haya de examinarse desde presupuestos nuevos. Pierden así relevancia los datos que la impugnación al recurso destaca o que la propia sentencia recurrida puso de manifiesto (dificultades presupuestarias, convocatoria libre de plazas, etc.).

TERCERO.- La STJUE 3 junio 2021 (C-726/19, IMIDRA).

La STJUE de 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19, IMIDRA) 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 justificarla inexistencia, en el Derecho nacional, de medidas destinadas a prevenir y sancionar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada.

CUARTO.- Doctrina actual de la Sala.

Como es obligado (art. 4.bis LOPJ), nuestra doctrina siempre ha tenido muy en cuenta la emanada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, especialmente al interpretar el alcance 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, del Consejo, de 28 de junio de 1999. Necesariamente así ha sucedido, al reorientarla para que se alinee con la derivada de la expuesta STJUE 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19, IMIDRA). Procede, por tanto, reiterar ahora los razonamientos acogidos por el Pleno de esta Sala al resolver el rcud. 3363/2019 mediante la STS649/2021 de 28 junio.

A) Las normas presupuestarias y la duración de la interinidad.

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 sancionarla 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.

B) Duración máxima de la interinidad.

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.

Ello, 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.- Resolución.

1. Estimación del recurso.

Las razones que anteceden abocan a que, de conformidad con la doctrina que hemos expuesto, deba prosperar el recurso interpuesto por el trabajador.

La sentencia de suplicación aplicó una doctrina unificada que hubo de ser reformulada para acomodarla a la emanada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Por tanto, es la sentencia referencial, precisamente la STS (Pleno) 649/2021 la que alberga la solución correcta y que debe proyectarse sobre el caso litigioso.

2. Unificación doctrinal.

Cumpliendo la misión que constitucional y legalmente nos está reservada (arts. 123 y 152.1 CE; art. 219LRJS) debemos unificar las discrepantes doctrinas enfrentadas en el presente caso. Por las razones expuestas, consideramos acertada la contenida en la sentencia referencial.

Salvo muy contadas y limitadas excepciones, en el ámbito del empleo público, 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. Las limitaciones presupuestarias no pueden justificar la superación de tal límite temporal.

3. Alcance de nuestro fallo.

A) Al contener doctrina errónea la sentencia recurrida, debemos resolver conforme a las previsiones legales para los casos de estimación del recurso. Procede, por tanto, de acuerdo con el informe del Ministerio Fiscal, la estimación del recurso de casación para la unificación de la doctrina y la consiguiente anulación de la sentencia recurrida.

B) El artículo 228.2 LRJS comienza disponiendo que si la sentencia del Tribunal Supremo declarara que la recurrida quebranta la unidad de doctrina, casará y anulará esta sentencia y resolverá el debate planteado en suplicación con pronunciamientos ajustados a dicha unidad de doctrina, alcanzando a las situaciones jurídicas particulares creadas por la sentencia impugnada. En nuestro caso, eso significa que el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador debe estimarse.

De este modo, debemos revocar la sentencia del Juzgado de lo Social que había desestimado la demanda y declarar que el actor posee la condición de personal indefinido no fijo, tal como su demanda reclamaba.

C) También prescribe el artículo 228.2 LRJS que en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se resolverá lo que proceda sobre consignaciones, aseguramientos, costas, honorarios y multas, en su caso, derivados del recurso de suplicación de acuerdo con lo prevenido en esta Ley. Si se hubiere constituido depósito para recurrir, se acordará la devolución de su importe.

La resolución de los recursos que ahora decidimos, habida cuenta de los términos en que se pronuncia el artículo 235.1 LRJS, no requiere que realicemos pronunciamiento alguno de ese tipo.

FALLO

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

1.º) Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Cosme, representado y defendido por la Letrada Sra. Claro Fernández.

2.º) Casar y anular la sentencia n.º 283/2022 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 21 de enero.

3.º) Resolviendo el debate suscitado en suplicación, estimar el recurso de tal índole (rec. 1865/2021) formalizado por el actor, revocando la sentencia n.º 32/2021 de 22 de enero, dictada por el Juzgado de lo Social n.º 1 de A Coruña, en los autos n.º 760/2018, seguidos a instancia de dicho recurrente contra la Consellería de Medio Rural da Xunta de Galicia, sobre reconocimiento de derecho.

4.º) Estimar la demanda y declarar que D. Cosme debe considerarse como personal indefinido no fijo.

5.º) No adoptar decisión especial en materia de costas procesales, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.

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

Así se acuerda y firma.