



ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN  
DE XUSTIZA

**T.S.X GALICIA SALA DO SOCIAL A CORUÑA  
SECRETARÍA SRA. FREIRE CORZO**

PLAZA DE GALICIA S/N  
15071 A CORUÑA  
**Tfno:** 981-184 845/959/939  
**Fax:** 881-881133/981184853  
**Correo electrónico:**  
**NIG:** 36038 44 4 2020 0000187  
Equipo/usuario: AF  
Modelo: 402250

**RSU RECURSO SUPPLICACION 0004642 /2020 - ALV**

Procedimiento origen: PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000047 /2020  
Sobre: OTROS DCHOS. LABORALES

**RECURRENTE/S D/ña** CONSELLERIA DO MEDIO RURAL  
**ABOGADO/A:** LETRADO DE LA COMUNIDAD  
**PROCURADOR:**  
**GRADUADO/A SOCIAL:**

**RECURRIDO/S D/ña:** [REDACTED]  
**ABOGADO/A:** VICTOR MANUEL PRIETO CERVERA-MERCADILLO  
**PROCURADOR:**  
**GRADUADO/A SOCIAL:**

**ILMOS/AS. SRS/AS. MAGISTRADOS**  
**ROSA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ**  
**EMILIO FERNÁNDEZ DE MATA**  
**PILAR YEBRA-PIMENTEL VILAR**

En A CORUÑA, a diecisiete de junio de dos mil veintiuno.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones,  
el T.S.X. GALICIA SALA DO SOCIAL, de acuerdo con lo prevenido  
en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

**EN NOMBRE DE S.M. EL REY**  
**Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE**  
**EL PUEBLO ESPAÑOL**

ha dictado la siguiente

**S E N T E N C I A**

En el RECURSO SUPPLICACION 4642/2020, formalizado por la  
letrada de la Xunta de Galicia, en nombre y representación de  
la CONSELLERIA DO MEDIO RURAL, contra la sentencia dictada por  
el XDO. DO SOCIAL N. 3 de PONTEVEDRA en el procedimiento  
PROCEDIMIENTO ORDINARIO 47/2020, seguidos a instancia de D.  
[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] frente a la CONSELLERIA DO MEDIO  
RURAL, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. EMILIO  
FERNANDEZ DE MATA.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO:** D. [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] presentó demanda contra la CONSELLERIA DO MEDIO RURAL, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia de fecha veinte de octubre de dos mil veinte.

**SEGUNDO:** En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

"**PRIMERO.-** Don [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], con D.N.I. [REDACTED] viene prestando servicios para la XUNTA DE GALICIA en virtud de sucesivos contratos temporales, firmando en fecha 21 de julio de 2012 contrato de interinidad por vacante. Su categoría es la de Bombero Forestal conductor de motobomba, Grupo IV, cat 33, estando adscrito al Distrito XVII, Baixo Miño.- **SEGUNDO.-** Presentó la parte actora SOLICITUD en materia de RECONOCIMIENTO DE DERECHO el 28 de agosto de 2019."

**TERCERO:** En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Estimando en su petición subsidiaria la demanda interpuesta por DON [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] frente a la XUNTA DE GALICIA declaro el carácter indefinido no fijo de la relación laboral que une a las partes, condenando a la demandada a estar y pasar por la presente declaración."

**CUARTO:** Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la CONSELLERIA DO MEDIO RURAL formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

**QUINTO:** Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en este T.S.X. GALICIA SALA DO SOCIAL en fecha 05/01/21.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes,



ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN  
DE XUSTIZA

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** La sentencia de instancia estima en su petición subsidiaria la demanda interpuesta y declara el carácter indefinido no fijo de la relación laboral que une a las partes y condena a la demandada a estar y pasar por esta declaración.

Frente a este pronunciamiento se alza la Letrada de la Xunta de Galicia, en la representación que ostenta de la Consellería do Medio Rural de la Xunta de Galicia, interponiendo recurso de suplicación e interesando que se estime el recurso, se revoque la sentencia recurrida con la consiguiente desestimación íntegra de la demanda interpuesta de contrario, todo ello con expresa imposición de costas a la parte contraria.

**SEGUNDO.-** Para ello, en el único motivo del recurso, sin instar la modificación del relato de hechos probados de la sentencia y con amparo procesal en el artículo 193.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, denuncia la parte, en el primero de los apartados, la infracción del artículo del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 4.1 del Real Decreto 2720/1998, con cita de distintas sentencias del Tribunal Supremo, argumentando el lícito empleo del contrato de interinidad por vacante y que el transcurso del tiempo no convierte el contrato en indefinido no fijo, salvo que se trate de una contratación irregular o fraudulenta.

En el segundo de los apartados denuncia la infracción de los artículo2 10.4 y 70.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015 y la inaplicación del artículo 21.1 del Real Decreto Ley 20/2011, de 30 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para 2012 y los correlativos de las correspondientes leyes de presupuestos de los ejercicios 2013, 2014 y 2015, argumentando que las indicadas normas presupuestarias impiden la incorporación de nuevo personal, salvo, en algunos años, determinadas excepciones.

Finalmente, en el tercero de los apartados, denuncia la inaplicación de los artículo 10.4 del Decreto Legislativo 1/2008 de 13 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la función pública de Galicia y del artículo 28.4 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, de empleo público de Galicia, señalando que las citadas normas proscriben que la Administración pueda convertir en fija o indefinida una relación laboral de carácter temporal, estableciendo incluso la responsabilidad de las personas que, con su actuación irregular, den lugar a la conversión en indefinida de una relación laboral de carácter temporal.

**TERCERO.-** El Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, que desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de contratos de duración determinada, en su artículo 4.1 y 2.b), regula el contrato de interinidad para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, estableciendo, por lo que hace a los procesos de selección en las Administraciones Públicas, que dicho contrato de interinidad durará el tiempo correspondiente a dichos procesos y, más concretamente, en su artículo 8.1 apartado c). 4, señala que la extinción del expresado contrato temporal se producirá una vez concluido el plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones Públicas, de modo que, si bien en principio el mismo no puede convertirse en indefinido por el mero transcurso del tiempo, también lo es que el Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 70.1, ha venido a fijar un plazo máximo de tres años que permite entender superada la doctrina jurisprudencial, según la cual, la relación de interinidad por vacante no se transforma en indefinida por haberse superado el plazo máximo previsto en las normas para la duración del contrato, atendiendo a que el límite temporal directo de la vigencia del contrato es impropio de la relación de interinidad y su desconocimiento no determina la transformación del contrato en indefinido (Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 1996); o aquella que señalaba que "no se produce transformación en contrato indefinido por la existencia de una demora en la provisión de las plazas" (sentencias del Tribunal Supremo de 24 de junio de 1996, 23 de marzo de 1999, 11 de diciembre de 2002 y 29 de noviembre de 2006).

Así, se señala en jurisprudencia del Tribunal Supremo, que considera, en aplicación del artículo 70.1 de la Ley 7/2007 y el artículo 4.2.b) del Real Decreto 2720/1998, que la relación laboral del trabajador interino por vacante deviene indefinida cuando se supera el límite temporal máximo de tres años para su cobertura desde que la misma quedó desierta (Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de octubre de 2014), señalando concretamente que "como los recurrentes tenían últimamente contratos de interinidad por vacante que habían durado más de tres años se concluye que "es claro que debe reconocérseles la condición de trabajadores indefinidos no fijos, sin necesidad de examinar los otros dos motivos del recurso".

Esta doctrina ha sido matizada por la establecida en sentencias del Tribunal Supremo de 24 de abril de 2019, 22 de mayo de 2019 y 23 de mayo de 2019, entre otras, señalándose en



ADMINISTRACIÓN  
DE XUSTIZA

la última de las citadas que "...nuestra reciente sentencia del Pleno de 24 de abril de 2019 (R. 1001/2017 ) en la que se dice. "3.- Respecto al alcance que posea la superación del plazo de tres años contemplado en el art. 70 del EBEP, precepto citado en el análisis de la contradicción de las sentencias comparadas, aunque no sea objeto de censura jurídica como es de ver del motivo único de censura jurídica, cuarto del recurso, ha de señalarse que dicho precepto va referido a "la ejecución de la oferta de empleo público".

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 la una concreta conclusión."

Como señalan las sentencias citadas, entre otras, 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. Como hemos 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 puedan 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.

3. La aplicación de la anterior doctrina obliga a estimar el recurso porque no se aprecia irregularidad alguna en el proceder de la Administración, porque las convocatorias para cubrir las ofertas de empleo quedaron paralizadas por la grave crisis económica que sufrió España con esa época y que dieron lugar a numerosas disposiciones limitando los gastos públicos, como el RDL 20/2011, de 30 de diciembre y la Ley 22/2013, de presupuestos generales, que tuvieron incidencia directa en el gasto en 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 RDL 20/2011 y 21 de la Ley 22/2013)".

Esta Jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en lo referente a la justificación de la no convocatoria de ofertas públicas de empleo, parece contradecir, en primer lugar y a criterio de esta Sala, la doctrina contenida en el Auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21 de septiembre de 2016, Asunto C-614/2015, Rodica Popescu, en la que, en su apartado 63, se indica "aunque las consideraciones de índole presupuestaria puedan ser motivo de las opciones de política social de un Estado miembro e influir sobre la naturaleza o el alcance de las medidas que éste desee adoptar, no constituyen en sí mismas un objetivo perseguido por esa política y, por lo tanto, no justifican la falta de medidas de prevención de la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sentido de la Cláusula quinta, apartado 1 del Acuerdo Marco (véanse las sentencias de 24 de octubre de 2013, Thiele Meneses, C-220/12, EU:C:2013:683, apartado 43 y jurisprudencia citada, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13, C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401, apartado 110)".

Esta doctrina se ha reiterado en la reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de junio de 2021, dictada en el asunto C-726/19, al indicar que: "...91 A este respecto, es necesario recordar que, según reiterada jurisprudencia, aunque las consideraciones presupuestarias pueden fundamentar elecciones de política social de un Estado miembro e influir en la naturaleza o el alcance de las medidas que pretende adoptar, no constituyen en sí mismas un objetivo de esa política y, por tanto, no pueden justificar la falta de



cualquier medida preventiva contra la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco (sentencia de 25 de octubre de 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, apartado 55 y jurisprudencia citada).

92 De ello se desprende que, si bien consideraciones puramente económicas pueden justificar la adopción de leyes de presupuestos que prohíban la organización de procesos selectivos en el sector público, dichas leyes no pueden restringir ni incluso anular la protección de que gozan los trabajadores con contrato de duración determinada de conformidad con la Directiva 1999/70 y, en particular, los requisitos mínimos previstos en la cláusula 5 del Acuerdo Marco...”, resolviendo la quinta cuestión prejudicial planteada en los siguientes términos: “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”.

Además, el resto de la argumentación empleada por la reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo, se ha visto igualmente contradicha también por la antes mencionada sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de junio de 2021, dictada en procedimiento C-726/19, al indicar: “...61 Si bien, conforme a la jurisprudencia mencionada en el apartado 51 de la presente sentencia, en el marco del procedimiento previsto en el artículo 267 TFUE, toda apreciación de los hechos es competencia de los órganos jurisdiccionales nacionales, procede señalar que de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia se desprende que la normativa nacional, en particular el artículo 70 del EBEP, fija un plazo de tres años para la organización de los procesos selectivos. Por tanto, como indica el órgano jurisdiccional remitente, dicho plazo permite, de manera indirecta, evitar perpetuar las relaciones temporales de trabajo de las personas que ocupan plazas vacantes. No obstante, dicho plazo, de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, puede ser objeto de prórroga por diversos motivos, de modo que ese mismo plazo es tan variable como incierto.

62 De ello se desprende que, sin perjuicio de las comprobaciones que corresponde efectuar al órgano

jurisdiccional remitente, dicha normativa nacional, tal como ha sido interpretada por la jurisprudencia nacional, a falta de plazo preciso para la convocatoria y finalización de los procesos de selección que tengan por objeto cubrir de manera definitiva la plaza hasta entonces ocupada por un trabajador en virtud de un contrato de duración determinada, puede permitir, infringiendo la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco, la renovación de tales contratos de trabajo de duración determinada para atender a necesidades que, en realidad, no son provisionales, sino, al contrario, permanentes y duraderas.

63 Por consiguiente, aunque dicha normativa nacional parece limitar formalmente la utilización de los contratos de interinidad celebrados a la espera de la convocatoria de procesos selectivos para cubrir definitivamente la plaza de que se trate a un solo período que finaliza en el momento de la conclusión de dichos procesos, no permite garantizar que la aplicación concreta de esta razón objetiva se ajuste a las exigencias establecidas en la cláusula 5, letra a), del Acuerdo Marco, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente.

64 Por lo que respecta, en segundo lugar, a la existencia, en el Derecho nacional, de «medidas legales equivalentes para prevenir los abusos», en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, el Tribunal de Justicia ha considerado que una medida nacional que prevé la organización, dentro de los plazos exigidos, de procesos selectivos que tengan por objeto la provisión definitiva de las plazas ocupadas provisionalmente por empleados públicos con una relación de servicio de duración determinada es adecuada para evitar que se perpetúe la situación de precariedad de dichos empleados, al garantizar que las plazas que ocupan se cubran rápidamente de manera definitiva (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 94).

65 Por consiguiente, en principio, la organización de tales procesos dentro de los plazos establecidos puede prevenir los abusos derivados de la utilización de sucesivos nombramientos de duración determinada a la espera de que dichas plazas se provean de manera definitiva (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 95).

66 Dicho esto, se desprende del auto de remisión que, como se ha señalado en el apartado 61 de la presente sentencia, pese a la existencia de un plazo preciso en el Derecho español



ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

para la realización de los procesos selectivos, dicho plazo, conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, no constituye un plazo fijo y, por tanto, no parece, en la práctica, ser respetado.

67 Pues bien, una normativa nacional que prevé la organización de procesos selectivos que tienen por objeto cubrir de manera definitiva las plazas ocupadas provisionalmente por empleados públicos con una relación de servicio de duración determinada, así como los plazos concretos a tal fin, pero que no garantiza que esos procesos se organicen efectivamente, no resulta adecuada para prevenir la utilización abusiva, por parte del empleador de que se trate, de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 97).

68 Por consiguiente, sin perjuicio de las comprobaciones que corresponde efectuar al órgano jurisdiccional remitente, la normativa nacional controvertida en el litigio principal, tal como ha sido interpretada por la jurisprudencia nacional, no parece constituir una «medida legal equivalente», en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco.

69 Por tanto, procede declarar que de los datos de que dispone el Tribunal de Justicia se desprende que la normativa nacional controvertida en el litigio principal, tal como ha sido interpretada por la jurisprudencia nacional, no parece comportar, sin perjuicio de las comprobaciones que incumbe efectuar al órgano jurisdiccional remitente, medidas de prevención de la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, contrariamente a las exigencias recordadas en los apartados 43 y 45 de la presente sentencia.

Sobre la existencia de medidas que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada

70 Por lo que respecta a la existencia de medidas destinadas a sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia se desprende que, conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, la utilización de sucesivos contratos de interinidad no se califica de abusiva. Por tanto, en relación con estos contratos, por una parte, la relación laboral no se recalifica

como relación laboral indefinida no fija y, por otra parte, el trabajador afectado no tiene derecho a indemnización alguna al término de dichos contratos. De este modo, tal indemnización se abona únicamente al término de los contratos de trabajo de duración determinada distintos de los contratos de interinidad.

71 A este respecto, procede señalar que el Tribunal de Justicia ha precisado que, habida cuenta de la jurisprudencia citada en el apartado 48 de la presente sentencia, para que pueda considerarse conforme con el Acuerdo Marco una normativa nacional que en el sector público prohíbe transformar en contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de duración determinada, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contener, en dicho sector, otra medida efectiva para evitar y sancionar, en su caso, la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada ( auto de 30 de septiembre de 2020, Cámara Municipal de Gondomar, C-135/20, no publicado, EU:C:2020:760, apartado 24 y jurisprudencia citada).

72 Por tanto, si el órgano jurisdiccional remitente constatará que no existe, en la normativa nacional de que se trata en el litigio principal, ninguna otra medida efectiva para evitar y sancionar los abusos eventualmente constatados respecto de los empleados del sector público, esa situación vulneraría el objetivo y el efecto útil de la cláusula 5 del Acuerdo Marco y sería, por tanto, contraria a dicha cláusula (véase, en este sentido, el auto de 30 de septiembre de 2020, Cámara Municipal de Gondomar, C-135/20, no publicado, EU:C:2020:760, apartado 25 y jurisprudencia citada).

73 En este contexto, procede señalar que el Tribunal de Justicia ha declarado que, en la medida en que no exista ninguna medida equivalente y eficaz de protección respecto del personal que presta servicios en las Administraciones públicas en régimen de Derecho administrativo, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente, la asimilación de dicho personal con relaciones de servicio de duración determinada a los «trabajadores indefinidos no fijos» podría ser una medida apta para sancionar la utilización abusiva de los contratos de trabajo de duración determinada y eliminar las consecuencias de la infracción de lo dispuesto en el Acuerdo Marco ( sentencia de 14 de septiembre de 2016, Martínez Andrés y Castrejana López, C-184/15 y C-197/15, EU:C:2016:680, apartado 53)....”.

Resolviendo, en cuanto a las cuatro primeras cuestiones prejudiciales planteadas: “ *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”.*

Así pues, no existiendo, en el caso de los trabajadores vinculados con un contrato de interinidad, derecho a indemnización alguna, que, por otro lado y aun cuando existiera, no tendría efectos de medida equivalente y eficaz de protección, tal y como indica la antes citada sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, y no existiendo en el derecho administrativo ni en el laboral Español medida alguna que permita la eficaz protección de los trabajadores vinculados con las Administraciones Públicas con el indicado tipo de contrato, de los abusos que puedan producirse, entre los que se encuentra la vinculación durante casi 8 años sin proceder a convocar las correspondientes pruebas selectivas, para la cobertura de la plaza, la única medida apta, creación de la jurisprudencia del Tribunal Supremo, es transformar el vínculo laboral existente de interinidad por vacante a indefinido no fijo, que es lo que ha hecho el juez a quo en la presente litis.

**CUARTO.-** Pero es que, además y aun cuando así no fuera , en el presente caso, el actor ha estado vinculado con la Consellería demandada, en virtud de contrato de interinidad por vacante, en el mismo puesto de trabajo y realizando las mismas funciones, desde el 21 de julio de 2012, teniendo, en la fecha de presentación de la demanda -28 de enero de 2020-, una duración que debe considerarse inusualmente larga de casi 8 años, por lo que, siguiendo la antes citada jurisprudencia matizadora, debe reconocérsele la condición de trabajador indefinido no fijo.

En cualquier caso, no obsta a la conclusión alcanzada el hecho de que el artículo 3 del Real Decreto Ley 20/2011 haya establecido, en su apartado Uno, que a lo largo de 2012 no se procederá a la incorporación de nuevo personal, con las excepciones que menciona, pues el actor ha sido contratado, bajo la modalidad de interinidad por vacante.

Tampoco existe la denunciada supresión de la posibilidad de convocatoria de Oferta Pública de Empleo, por motivos presupuestarios, ya que:

1º El artículo 13 de la Ley 11/2013, de 26 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Galicia para el año 2014, establece que: "Uno. Durante el año 2014, no se procederá en el sector público delimitado en el artículo anterior, a excepción de las sociedades mercantiles públicas autonómicas, que se regirán por lo dispuesto en la normativa básica estatal, a la incorporación de nuevo personal, salvo la que pudiera derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a ofertas de empleo público de ejercicios anteriores. Esta limitación alcanza a las plazas incursas en los procesos de consolidación de empleo previstos en la disposición transitoria cuarta del Estatuto básico del empleado público.

Respetando, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias del capítulo I de los correspondientes presupuestos de gastos, la limitación contenida en el párrafo anterior no será de aplicación a los sectores determinados en la legislación básica del Estado, en los cuales, de acuerdo con la misma, la tasa de reposición de efectivos se fijará hasta un máximo del 10 %.

Dos. La oferta de empleo público de los sectores señalados en el párrafo segundo del apartado Uno de este artículo, resultante de la aplicación de la tasa de reposición correspondiente a cada sector, podrá acumularse y concentrarse en los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

La oferta de empleo público así calculada incluirá todos los puestos y plazas desempeñados por personal laboral contratado o personal interino nombrado, a que se refiere la letra a) del punto 1 del artículo 10 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público, excepto aquellos sobre los que existiera una reserva del puesto o que estuvieran incursos en procesos de provisión o se decidiera su



ADMINISTRACIÓN  
DE XUSTIZA

amortización, existentes en esos sectores, funciones y categorías profesionales. También se incluirán aquellos puestos a que se habían adscrito los afectados por una resolución judicial de reconocimiento de una relación laboral de carácter indefinido no fijo. A este fin, se realizarán las adecuaciones en los presupuestos que resulten precisas y siempre de acuerdo con lo previsto en el artículo 9 de la presente ley...".

2º El artículo 13 de la Ley 11/2014, de 19 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Galicia para el año 2015, establece: "Uno. Durante el año 2015 no se procederá en el sector público delimitado en el artículo anterior a la incorporación de nuevo personal, salvo la que pudiera derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a ofertas de empleo público de ejercicios anteriores. Esta limitación alcanza a las plazas incursas en los procesos de consolidación de empleo previstos en la disposición transitoria cuarta del Estatuto básico del empleado público.

Respetando, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias del capítulo I de los correspondientes presupuestos de gastos, la limitación contenida en el párrafo anterior no será de aplicación a los siguientes sectores y administraciones, en los cuales, de acuerdo con la normativa básica, la tasa de reposición de efectivos se fijará hasta un máximo del 50 por ciento:

a) Plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes de la Ley orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación.

b) Plazas de hospitales y centros de salud del Sistema nacional de salud.

c) Plazas para el control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y del control de la asignación eficiente de los recursos públicos.

d) Plazas de asesoramiento jurídico y para la gestión de los recursos públicos.

e) Plazas correspondientes al personal de los servicios de prevención y extinción de incendios.

f) Plazas de los cuerpos de catedráticos de universidad y de profesores titulares de universidad y de personal de

administración y servicios de las universidades, en los términos establecidos en la normativa básica.

Dos. La tasa de reposición de efectivos correspondiente a uno o varios de los sectores prioritarios a que se refiere el apartado Uno anterior podrá acumularse en otro u otros de los sectores contemplados en el citado precepto o en aquellos cuerpos, escalas o categorías profesionales de algún o algunos de los mencionados sectores cuya cobertura se considerase prioritaria, o que afectasen al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

La oferta de empleo público así calculada incluirá todos los puestos y plazas desempeñados por personal laboral contratado o personal interino nombrado a que se refiere la letra a) del apartado 1 del artículo 10 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público, excepto aquellos sobre los que existiera una reserva del puesto o que estuvieran incursos en procesos de provisión o se decidiera su amortización, existentes en esos sectores, funciones y categorías profesionales. También se incluirán aquellos puestos a que se habían adscrito los afectados por una resolución judicial de reconocimiento de una relación laboral de carácter indefinido no fijo. Con este fin, se realizarán las adecuaciones en los presupuestos que resulten precisas y siempre de acuerdo con lo previsto en el artículo 9 de la presente ley...".

3º El artículo 13 de la Ley 12/2015, de 24 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Galicia para el año 2016, establece que: "Uno. Durante el año 2016 solo podrá procederse en el sector público delimitado en el artículo anterior a la incorporación de nuevo personal con sujeción a los límites y requisitos establecidos en la normativa básica dictada al respecto.

Respetando, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias del capítulo I de los correspondientes presupuestos de gastos, de acuerdo con la normativa básica, la tasa de reposición de efectivos se fijará hasta un máximo del 50 por ciento, excepto en los sectores y administraciones que se especifican a continuación, en los cuales la tasa de reposición de efectivos se fijará hasta un máximo del cien por cien:

a) Plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes de la Ley orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación.



b) Plazas de hospitales y centros de salud del Sistema nacional de salud.

c) Plazas para el control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y del control de la asignación eficiente de los recursos públicos.

d) Plazas de asesoramiento jurídico y para la gestión de los recursos públicos.

e) Plazas correspondientes al personal de los servicios de prevención y extinción de incendios.

f) Plazas de personal investigador doctor contratado de organismos de investigación, en los términos establecidos en la normativa básica.

g) Plazas de los cuerpos de catedráticos de universidad y de profesores titulares de universidad y de personal de administración y servicios de las universidades, en los términos establecidos en la normativa básica.

h) Plazas de asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales.

i) Plazas de gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.

Dos. La tasa de reposición de efectivos correspondiente a uno o varios de los sectores para los que se fija un máximo del cien por cien en el apartado anterior podrá acumularse en otro u otros de los sectores contemplados en el citado precepto o en aquellos cuerpos, escalas o categorías profesionales de algún o algunos de los mencionados sectores cuya cobertura se considerase prioritaria o que afectasen al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

La oferta de empleo público así calculada incluirá todos los puestos y plazas desempeñados por personal laboral contratado o personal interino nombrado al que se refiere el artículo 10.1.a) del Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, excepto aquellos sobre los que existiera una reserva del puesto o que estuvieran incursos en procesos de provisión o se decidiera su amortización, existentes en esos sectores, funciones y categorías profesionales. También se incluirán aquellos puestos a los que se habían adscrito los afectados por una

resolución judicial de reconocimiento de una relación laboral de carácter indefinido no fijo. Con este fin, se realizarán las adecuaciones en los presupuestos que resulten precisas y siempre de acuerdo con lo previsto en el artículo 9 de la presente ley...”

4° El artículo 12 de la Ley 1/2017, de 8 de febrero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Galicia para 2017, establecía que: “Uno. Durante el año 2017 solo podrá procederse en el sector público delimitado en el artículo anterior a la incorporación de nuevo personal con sujeción a los límites y requisitos establecidos en la normativa básica que se establezca al respecto, y en particular en lo referente a la tasa de reposición de efectivos, respetando, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias del capítulo I de los correspondientes presupuestos de gastos.

Dos. La tasa de reposición de efectivos correspondiente a uno o varios de los sectores para los que se fija un máximo del cien por cien en la normativa básica que se establezca al respecto podrá acumularse en otro u otros de los sectores contemplados en los citados preceptos o en aquellos cuerpos, escalas o categorías profesionales de alguno o algunos de los mencionados sectores cuya cobertura se considerase prioritaria o que afectasen al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

La oferta de empleo público, de acuerdo con la tasa de reposición, incluirá aquellos puestos a los que se adscriban los afectados por una resolución judicial de reconocimiento de una relación laboral de carácter indefinido no fijo. Con este fin se realizarán las adecuaciones en los presupuestos que resulten precisas y siempre de acuerdo con lo previsto en el artículo 9 de la presente ley...”

5° El artículo 12.1 de la Ley 8/2017, de 26 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Galicia para el año 2018, establece que: “Durante el año 2018 solo podrá procederse en el sector público delimitado en el artículo anterior a la incorporación de nuevo personal con sujeción a los límites y requisitos establecidos en la normativa básica que se establezca al respecto, y en particular en lo referente a la tasa de reposición de efectivos, respetando, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias del capítulo I de los correspondientes presupuestos de gastos”.



6º El artículo 12 de la Ley 2/2018, de 26 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Galicia para 2019, establece que: "Oferta de empleo público u otro instrumento similar de gestión de provisión de necesidades de personal.

Uno. Durante el año 2019 solo podrá procederse en el sector público delimitado en el artículo anterior, y en el marco de lo dispuesto al respecto en la legislación básica estatal, a la incorporación de nuevo personal con sujeción a los límites y requisitos establecidos en la normativa básica que se establezca al respecto, y en particular en lo referente a la tasa de reposición de efectivos, respetando, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias del capítulo I de los correspondientes presupuestos de gastos...", reposición de efectivos que debe comprender las plazas vacantes, cubiertas con contratos de interinidad y que se encuentran dotadas presupuestariamente con cargo al capítulo I.

Por ello la plaza del actor pudo y debió ser incluida en la oferta de empleo público en cualquier momento, por permitirlo la normativa presupuestaria y con absoluta claridad, en los ejercicios 2016, 2017, 2018 y 2019, oferta pública de empleo que, como establece el artículo 70.2 del Estatuto Básico del Empleado Público, debe aprobarse anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, sin que existiera impedimento legal para ello, por lo que, al haberse superado el plazo legal de tres años sin convocatoria ni cobertura de la plaza, el actor, como antes se ha señalado, debe adquirir la condición de indefinido no fijo.

**QUINTO.-** No es óbice para llegar a la conclusión de la existencia de una relación laboral de indefinido no fijo, lo establecido en el invocado artículo 10.4 del Decreto Legislativo 1/2008, de 13 de mayo de 2008, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Función Pública de Galicia, pues el mismo lo que prohíbe es que la Administración pueda convertir en fija o indefinida una relación laboral de carácter temporal, ya que lo que aquí se pretende es que, por incumplimiento de la normativa legal por parte de la propia Administración recurrente, se declare como consecuencia que las partes se encuentran vinculadas con una relación laboral indefinida no fija, debiendo superar el actor, para acceder a la condición de fijo, las correspondientes pruebas objetivas. Tampoco lo es el invocado artículo 28.4 de la Ley 2/2015, de 29 de abril de empleo público de Galicia, pues el mismo lo único que establece es que incurrirán en responsabilidad, en los términos previstos por la presente ley, las

personas que con su actuación irregular den lugar a la conversión en indefinida de una relación laboral de carácter temporal o a la adquisición de la condición de empleado público, por una persona que no la ostentara, cuestión que no es objeto de la presente litis.

Finalmente y en cualquier caso, tal y como dispone la disposición final de la Ley 7/2007, "Las disposiciones de este Estatuto se dictan al amparo del artículo 149.1.18.<sup>a</sup> de la Constitución, constituyendo aquellas bases del régimen estatutario de los funcionarios; al amparo del artículo 149.1.7.<sup>a</sup> de la Constitución, por lo que se refiere a la legislación laboral, y al amparo del artículo 149.1.13.<sup>a</sup> de la Constitución, bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica, por lo que, en ningún caso lo establecido en dicha norma podría ser contradicho por lo que pudiera establecer cualquier norma. Por otro lado y en cualquier caso, tal y como dispone la disposición final de la Ley 7/2007, "Las disposiciones de este Estatuto se dictan al amparo del artículo 149.1.18.<sup>a</sup> de la Constitución, constituyendo aquellas bases del régimen estatutario de los funcionarios; al amparo del artículo 149.1.7.<sup>a</sup> de la Constitución, por lo que se refiere a la legislación laboral, y al amparo del artículo 149.1.13.<sup>a</sup> de la Constitución, bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica, por lo que, en ningún caso lo establecido en dicha norma podría ser contradicho por lo que pudiera establecer cualquier norma de carácter autonómico, sobre todo teniendo en cuenta que la citada Ley 7/2007, en su artículo 2, en el que se fija su ámbito de aplicación, establece: "1. Este Estatuto se aplica al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio de las siguientes Administraciones Públicas:

- La Administración General del Estado.

- Las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Ciudades de Ceuta y Melilla... "

En consecuencia, el recurso debe ser desestimado y la resolución recurrida confirmada.

**SEXTO.-** De conformidad con lo que viene establecido en el artículo 235.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, procede acordar la expresa imposición de condena en las Costas del recurso a la parte recurrente vencida, que incluyen la cantidad de quinientos cincuenta euros (550 euros), en concepto de honorarios del Letrado impugnante del mismo, debiendo tenerse en cuenta que la Administración, aunque



exenta de las obligaciones de constituir depósito y de consignar el importe de la condena, tal y como establece el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, no goza del beneficio de justicia gratuita, conforme al artículo 2 de la Ley 1/96 de 10 enero y artículo 13.3 de la Ley 52/97 de 27 de noviembre de Asistencia Jurídica al Estado e Instituciones Públicas, tal como ha declarado la jurisprudencia, interpretando el artículo 227.4 de la Ley de Procedimiento Laboral, de análoga redacción al respecto - Sentencias del Tribunal Supremo de 26-11-1993, 29-9-1994 y 2-3-2005 entre otras-.

Por todo ello y vistos los preceptos legales de general y especial aplicación;

### **F A L L A M O S**

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la LETRADA DE LA XUNTA DE GALICIA, en la representación que ostenta de la CONSELLERÍA DO MEDIO RURAL DE LA XUNTA DE GALICIA, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social Número Tres de los de Pontevedra, en fecha veinte de octubre de dos mil veinte, en autos seguidos a instancia de D. [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] frente a la ENTIDAD RECURRENTE, sobre OTROS DERECHOS LABORALES, debemos confirmar y confirmamos la resolución recurrida, y todo ello con expresa imposición a la RECURRENTE de las costas del recurso, que incluyen la cantidad de quinientos cincuenta euros (550 euros), en concepto de honorarios del Letrado impugnante del mismo.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal.

**MODO DE IMPUGNACIÓN:** Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de Casación para Unificación de Doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la sentencia. Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá efectuar:

- El depósito de 600 € en la cuenta de 16 dígitos de esta Sala, abierta en el Banco de SANTANDER (BANESTO) con el nº **1552 0000 37 seguida del cuatro dígitos correspondientes al nº del recurso y dos dígitos del año del mismo.**

- Asimismo si hay cantidad de condena deberá consignarla en la misma cuenta, pero con el código **80** en vez del 37 ó bien presentar aval bancario solidario en forma.

- Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, habrá que emitirla a la cuenta de veinte dígitos **0049 3569 92 0005001274** y hacer constar en el campo "Observaciones ó Concepto de la transferencia" los 16 dígitos que corresponden al procedimiento (**1552 0000 80 ó 37 \*\*\*\* ++**).

Una vez firme, expídase certificación para constancia en el Rollo que se archivará en este Tribunal incorporándose el original al correspondiente Libro de Sentencias, previa devolución de los autos al Juzgado de lo Social de procedencia.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

Asinado por: YEBRA-PIMENTEL VILAR, PILAR  
Data e hora: 18/06/2021 13:37:29

Asinado por: RODRIGUEZ RODRIGUEZ, ROSAMARIA  
Data e hora: 17/06/2021 18:21:39

Asinado por: JUJES-J000002050G  
Data e hora: 17/06/2021 12:20:09