

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Coruña (A)**

Sección: **1**

Fecha: **28/06/2024**

Nº de Recurso: **1309/2024**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL**

**A CORUÑA - SECRETARÍA SRA. FREIRE CORZO**

SENTENCIA: 03180/2024

PLAZA DE GALICIA, S/N

15071 A CORUÑA

**Tfno:** 981-184 845/959/939

**NIG:** 36057 44 4 2023 0003661

Equipo/usuario: MM

Modelo: 402250

**RSU RECURSO SUPPLICACION 0001309 /2024-RMR** Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000544 /2023

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

**RECURRENTE/S D/ña** Cándido

**ABOGADO/A:** FABIAN VALERO MOLDES

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

**RECURRIDO/S D/ña:** UNIVERSIDADE DE VIGO

**ABOGADO/A:** LETRADO DE LA UNIVERSIDAD

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

ILMO. SR. D. EMILIO FERNÁNDEZ DE MATA

ILMA. SRA. D<sup>a</sup> MARÍA DEL CARMEN LÓPEZ MOLEDO

ILMO. SR. D. JOSÉ ANTONIO MERINO PALAZUELO

A CORUÑA, A VEINTIOCHO DE JUNIO DE DOS MIL VEINTICUATRO.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la 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 0001309/2024, formalizado por el LETRADO D. FABIÁN VALERO MOLDES, en nombre y representación de D. Cándido, contra la sentencia dictada por XDO. DO SOCIAL N. 2 de VIGO en el procedimiento DESPIDO/CESES

EN GENERAL 0000544/2023, siendo Magistrado-Ponente el ILMO. SR. D. JOSÉ ANTONIO MERINO PALAZUELO.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO:** D. Cándido presentó demanda contra la UNIVERSIDADE DE VIGO, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia de fecha once de enero de dos mil veinticuatro.

**SEGUNDO.-** Que en la citada sentencia se declaran como

### hechos probados

los siguientes:

“PRIMERO.- Don Cándido tenía la condición de personal laboral interino a jornada completa de la Administración demandada, con la categoría de técnico superior [REDACTED] (Grupo I) y antigüedad de 8 de noviembre de 2010; el salario mensual del actor ascendía a [REDACTED] euros, incluida prorata de pagas extras SEGUNDO.- El actor ha venido prestando servicios para la Universidad de Vigo, sin ruptura de la unidad esencial del vínculo, desde el 3 de diciembre de 2004, a través de los vínculos temporales que se detallan a continuación: 1. Del 3 de diciembre de 2004 al 2 de diciembre de 2005 mediante contrato de inserción a jornada completa suscrito directamente con la UVIGO, categoría de licenciado – ingeniero, destino en el Área de [REDACTED] de la UVIGO, EDIFICIO000, siendo el objeto del contrato continuar con los proyectos de mejora continua 2003 – 2004, así como la puesta en marcha de los procedimientos de evaluación y acreditación 2004 – 2005. 2. Del 3 de diciembre de 2005 al 30 de junio de 2006 mediante contrato por obra a jornada completa suscrito con la mercantil [REDACTED], S.L., categoría de Auxiliar Administrativo, destino en el Área de [REDACTED] de la UVIGO, EDIFICIO000, siendo el objeto del contrato dar asistencia técnica para el procesamiento e introducción de datos relativos a los resultados de las encuestas de evaluación docente correspondientes al primer cuatrimestre del curso académico 2005/06. 3. Del 1 de diciembre de 2006 al 9 de mayo de 2007 mediante contrato por obra a jornada completa suscrito con la mercantil [REDACTED], S.L., categoría de Auxiliar Administrativo, destino en el Área de [REDACTED] de la UVIGO, EDIFICIO000, siendo el objeto del contrato dar asistencia técnica para el apoyo del nuevo personal del Área de [REDACTED] para el procesado de encuestas de evaluación docente y volcado de la actividad docente del profesorado. 4. Del 10 de mayo al 31 de julio de 2007 mediante contrato por obra a jornada completa suscrito con la mercantil [REDACTED], S.L.

(actualmente denominada [REDACTED] categoría de Auxiliar Administrativo, destino en el Área de [REDACTED] de la UVIGO, EDIFICIO000, siendo el objeto del contrato dar asistencia técnica para la realización de trabajos técnicos del personal del Área de [REDACTED] para el procesado de encuestas de evaluación docente y volcado de la actividad docente del profesorado. 5. Del 1 de agosto de 2007 al 30 de abril de 2008 mediante contrato por obra a jornada completa suscrito con la mercantil [REDACTED], S.L.

(actualmente denominada [REDACTED], S.L.), categoría de Auxiliar Administrativo, destino en el Área de [REDACTED] de la UVIGO, EDIFICIO000, siendo el objeto del contrato dar asistencia técnica para la ejecución del procesado de encuestas de evaluación docente y volcado de la actividad docente del profesorado. 6. Del 1 de abril de 2008 al 31 de noviembre de 2010 mediante como trabajador autónomo, prestando servicios para el Área de [REDACTED] de la UVIGO, EDIFICIO000, mediante vínculo mercantil cuyo objeto era prestar asistencia técnica para garantizar el diseño e implantación del Sistema de Garantía o Gestión de Calidad de Centros, Titulaciones y Servicios de la Universidad de Vigo, conforme a las directrices establecidas por programas nacionales, internacionales y autonómicos a través de la formación especializada y apoyo técnico continuo. 7. Del 8 de noviembre de 2010 al 23 de mayo de 2023 mediante contrato de interinidad en vacante a jornada completa, categoría de licenciado – ingeniero y destino en el Área de [REDACTED] de la UVIGO TERCERO.- Por resolución rectoral de 13 de diciembre de 2018 (DOG de 24 de diciembre), se aprobó la oferta pública de empleo (OEP) del personal de administración y servicios de la Universidad de Vigo. Por medio de resolución de 1 de diciembre de 2021, publicada en el DOG nº 239 de 15 de diciembre, la Universidad de Vigo convocó proceso selectivo para ingresar como personal laboral fijo del Grupo I, en la categoría técnico/a superior de [REDACTED] por el sistema de promoción interna y acceso libre. En este proceso se incluyó la plaza ocupada por el actor, junto con otras tres de la misma categoría. El proceso selectivo se realizó por el sistema de concurso-oposición sobre un temario compuesto por un total de 83 temas, de los cuales 71 se correspondían con la parte específica y 13 con la parte especial. Por resolución de 11 de octubre de 2022 se aprobó la relación definitiva de personas admitidas y excluidas en el proceso selectivo para ingresar como personal laboral fijo del grupo I en la categoría de técnico/a superior de [REDACTED] por el sistema de promoción interna y de acceso libre. El 16 de marzo de 2023 el tribunal de valoración de las pruebas selectivas para el acceso a las plazas de Técnico/a Superior de [REDACTED] (previa corrección de errores), publicó la cualificación final obtenida por los aspirantes del proceso selectivo para ingresar como personal laboral fijo. Por resolución rectoral de 20 de marzo de 2023

se puso fin al proceso selectivo para el ingreso en la categoría de Técnico/a Superior de [REDACTED] declarando que superaron el proceso selectivo, entre otros, el demandante.

CUARTO.- Por medio de Resolución de 28 de abril de 2023, se acordó el nombramiento de los aspirantes aprobados (entre ellos el actor) como personal funcionario de carrera de la Escala Técnica Superior de apoyo a la docencia e investigación, subescala de [REDACTED]. En la exposición de motivos de esta resolución se indica que De manera paralela al proceso negociador de la RPT, las mismas partes negociaron y acordaron la funcionarización voluntaria del PAS laboral, así como el procedimiento mediante el que obtenerla a través del Acuerdo de funcionarización del personal laboral fijo de administración y servicios. En su anexo II establece la correspondencia entre las categorías profesionales del PAS laboral y las nuevas escalas y subescalas de PAS funcionario, a efectos de su integración en ellas; concretamente, la categoría de técnico superior de [REDACTED] se integró en la escala técnica superior de apoyo a la docencia e investigación, subescala de calidad. A continuación se convocaron los procesos selectivos para la adquisición de la condición de personal funcionario de carrera en las escalas y subescalas propias de esta universidad, mediante la Resolución de 10 de febrero de 2022 (DOG de 22 de febrero). Estos procesos concluyeron mediante la Resolución de 27 de julio de 2022, procediéndose al nombramiento del personal que los superó con efectos de 1 de noviembre de 2022. Resulta así que, en el período transcurrido entre la convocatoria de la plaza (1 de diciembre de 2021) y la resolución del proceso selectivo, se modificó su condición y régimen jurídico, pasando de laboral a funcional. Por consiguiente, considerando todo lo expuesto, la incorporación de la persona que superó el proceso selectivo debe realizarse bajo el régimen de personal funcionario y mediante el procedimiento establecido en el artículo 60 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia. QUINTO.- Tras ser requerido para la toma de posesión, con renuncia al contrato vigente, el mismo día 11 de mayo de 2023 el demandante contestó que moitas grazas pola documentación. Acheguei pola sede a documentación solicitada, agás a renuncia ao contrato actual, a espera do cese/extinción do contrato por parte da Universidade. El 15 de mayo la entidad demandada le contestó que En resposta ao seu escrito infórmasele que o seu cesamento pola Universidade de Vigo so procedería no caso de cobertura do posto que ocupa mediante a incorporación de persoal fixo, funcionario ou laboral. Así mesmo, infórmasele que para tomar posesión é requisito non estar incurso nunha situación de incompatibilidade, circunstancia que non concorre se estivera desempeñando un posto de traballo no sector público, agás o previsto na Lei de incompatibilidades, polo que se opta pola toma de posesión como funcionario de carreira debe declarar (Documento anexo I -Declaración de non estar afectado de incompatibilidade, que se lle remitiu) que non está vinculado ao sector público no momento de formalizala debendo, noutro caso, renunciar con carácter previo ao vínculo que teña en vigor. El 22 de mayo de 2023 el actor comparece ante notario para manifestar que renunciará a su contrato laboral interino a los meros efectos de tomar posesión de la plaza obtenida como funcionario, por lo que la renuncia como personal laboral no será voluntaria, si no forzada e impuesta por la Universidad de Vigo en contra de la voluntad del actor, manifestando asimismo que no renuncia a ninguno de los derechos inherentes a su condición de personal laboral y en particular la indemnización por cese. El 23 de mayo de 2023 el actor contesta al Servicio PAS de la UVIGO mediante correo electrónico con el siguiente contenido: Bo día, Moitas grazas pola información. Como xa indiquei anteriormente, manifesto a miña disconformidade con ter que renunciar voluntariamente ao meu contrato en vigor para a toma de posesión da praza obtida no proceso selectivo convocado por medio da Resolución de 1 diciembre de 2021 pola que se convoca un proceso selectivo para ingresar como personal laboral fijo do grupo I, na categoría de 7 técnico/a superior de calidade, polo sistema de promoción interna e de acceso libre (DOG de 15 de decembro de 2021). El 24 de mayo de 2023 el actor procede a la firma del escrito elaborado por la Universidad de Vigo renunciando a su condición de personal laboral por imperativo de la UVIGO. Con fecha de 24 de mayo de 2023 el actor toma posesión como personal funcionario de carrera de la Escala Técnico Superior de apoyo a la docencia e investigación, Subescala [REDACTED].

TERCERO.- Que la parte dispositiva de la indicada resolución es del tenor literal siguiente:

“Que, desestimando íntegramente la demanda interpuesta por Don Cándido, debo absolver y absuelvo a la UNIVERSIDADE DE VIGO, de todos los pedimentos formulados en su contra”.

CUARTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de Suplicación por la parte demandante, siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a este Tribunal, se dispuso el paso de los mismos al Ponente.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### PRIMERO.- *Delimitación general del recurso.*

La sentencia de instancia desestimó la demanda, en la que se solicitaba (1) la declaración de improcedencia del despido del actor, condenando a la Administración demandada a indemnizar al trabajador en cuantía de 87.832,07 euros, o en su defecto, de 54.436,44 euros si se toma en consideración una antigüedad de 8 de

noviembre de 2010, cantidad que se deberá incrementar en la cantidad de [REDACTED] euros en concepto de incumplimiento del plazo de preaviso que se deberá incrementar con el recargo por mora en el abono de salarios del 10 por 100 de lo adeudado, y (2) subsidiariamente, para el caso de no estimarse la principal, se condene a la Administración demandada a abonar al actor por la extinción del vínculo indefinido (no fijo) la cantidad 45.154,65 euros, o en su defecto, de 31.566,45 euros si se toma en consideración una antigüedad de 8 de noviembre de 2010, cantidad que por ser líquida, vencida y exigible debe abonarse incrementada con el recargo de mora del 10 por 100 de lo adeudado conforme al artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El demandante recurre en suplicación desde la perspectiva que autoriza el apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social -LRJS-, a fin de que se revoque la sentencia impugnada y se estime la demanda, añadiendo como tercera pretensión subsidiaria la de condena de la demandada al abono de 10.000 € de compensación/indemnización.

La demandada impugna el recurso, precisando que la última pretensión subsidiaria es una cuestión nueva que no puede ser considerada.

### **SEGUNDO.- Infracción de las normas sustantivas o de la jurisprudencia.**

**A)** Con amparo en el artículo 193 c) LRJS, en primer lugar, se citan como infringidos, por incorrecta aplicación, los artículos 3.5, 15.1.c), 51, 52, 53 y 56 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los artículo 4 y 9.3 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, el artículo 11 y 70 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el artículo 10 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, la Cláusula 5ª de la Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, así como la jurisprudencia concordante al efecto.

Alega, en síntesis, que se trata de un indefinido no fijo y que su renuncia no es real, sino un cese por acceder al puesto de funcionario, no de personal laboral fijo, con lo que de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Supremo constituye un despido improcedente. El actor solo podría haber perdido su puesto en virtud de la toma de posesión de personal laboral fijo, y el despido en el presente caso solo puede conducir al reconocimiento de la indemnización legalmente establecida, toda vez que la readmisión resulta imposible al haberse amortizado el puesto de carácter laboral desempeñado por el actor y encontrarse ocupado con carácter definitivo, por funcionario de carrera, la plaza funcional en que se transmutó el puesto laboral del actor, todo ello conforme al artículo 286 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

La demandada en la impugnación del recurso insiste en que el actor debía optar por uno de los dos puestos expresamente, advertencia que formuló correctamente la Universidad, dado que conforme a la Ley de incompatibilidades dicha vigencia no se puede simultanear, añadiendo que el recurrente parte de la premisa de que era un trabajador indefinido no fijo, lo que no se da porque no tenía la declaración judicial al respecto ni ha instado una revisión que conduzca al fraude en la contratación, negando que exista despido.

El presente supuesto es ciertamente singular. El actor, que prestaba servicios para la demandada con contrato de trabajo de interinidad por vacante, es instado a que "renuncie" a tal relación laboral como paso previo para acceder a la misma plaza como funcionario, tras superar un concurso-oposición para cubrirla en principio como personal laboral fijo y acordarse durante el proceso la funcionalización de esa plaza. La Sala entiende que con independencia de la mutación de la naturaleza jurídica de la relación de prestación de servicios a cuyo través pasó a desempeñarse esa concreta plaza, antes laboral como interino en vacante y después como funcionario tras superar el correspondiente proceso selectivo, no puede hablarse de una extinción de la relación jurídica constitutiva de despido, pues el trabajador continúa en el desempeño de la misma prestación de servicios, lo que lleva a desestimar el presente motivo.

**B)** Como segundo motivo de censura jurídica, opone el recurrente la infracción de lo dispuesto en el artículo 14 de la Constitución Española; 11, 61.7, y 70.1 y 2 y disposición adicional decimoséptima del TREBEP; artículo 2 y disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público; Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada, en su preámbulo y cláusula quinta, anexo a la Directiva 1999/70; artículos 7.2 y 40.1.c.bis) del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social; art. 4 bis LOPJ; art. 28 Ley de empleo público de Galicia; arts. 3.5, 15.1 y 15.3, 51, 52 y 53 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (vigente al momento de interponer la demanda), así como la jurisprudencia concordante a tal efecto.

Alega que el objeto de este motivo es determinar si la pérdida de la condición de personal laboral indefinido (no fijo), víctima de una contratación temporal abusiva y fraudulenta, genera derecho a percibir una indemnización equivalente a 20 días por año trabajado con el tope de 12 meses, u otra compensación/indemnización, aunque la pérdida de la condición de personal indefinido (no fijo) sea consecuencia de la adquisición de la condición de funcionario de carrera previa superación del correspondiente proceso selectivo de acceso libre por el cauce de concurso-oposición. Indica que el objeto de la Directiva es sancionar el abuso de temporalidad, no la pérdida del puesto de trabajo, oponiendo su situación a la de los otros temporales en los que no había fraude en la contratación.

La demandada impugnante del recurso se remite a sus alegaciones anteriores.

En primer término, ha de rechazarse, de plano, la introducción por el recurrente de una segunda pretensión subsidiaria indemnizatoria, relativa a una compensación/indemnización de 10.000 €, con cita de los artículos 7.2 y 40.1.c.bis de la LISOS, por tratarse de una cuestión nueva no planteada en la instancia e inadmisibile, por tanto, en el recurso extraordinario que nos ocupa.

El actor parte, tanto en la demanda como en el recurso, de que su relación laboral es la de indefinido no fijo por el tiempo transcurrido.

Retrotrayéndonos a los últimos años, aun cuando se había venido entendiendo, sobre todo en la doctrina de suplicación, que el contrato de interinidad por vacante se convierte en indefinido no fijo al superarse el plazo máximo legal contemplado para su cobertura, la Sala IV del TS, en su Sentencia de 24.04.2019, Pleno, matizó tal postura (en doctrina reiterada por la de 04.07.2019, también de Pleno, rcud. 2357/2018), considerando que el plazo de tres años del artículo 70 EBEP no es determinante, pudiendo haberse desnaturalizado el carácter temporal del contrato de interinidad con anterioridad a su transcurso por fraude o abuso de derecho, sin que tampoco opere automáticamente en los supuestos en los que se exceda dicho plazo, de suerte que son las circunstancias específicas de cada supuesto las que han de llevar a una concreta conclusión (doctrina reiterada por otras posteriores, como la de 13.01.2021, rcud. 3547/2018).

No obstante, la STJUE de 03.06.2021 (Asunto C-726/19), llevó a la Sala IV del TS a replantear su doctrina en supuestos como el que nos ocupa, celebrando al efecto Pleno el 22.06.2021. Así, en su Sentencia de 28.06.2021, rcud.

3263/2019, se razona (se destacan los aspectos que se consideran más relevantes en cuanto al cambio de doctrina y el supuesto que nos ocupa):

***"(...) esta Sala entiende que, a tenor de los 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 1999/70/CE [SSTJUE de 5 de junio de 2018 (C-677/16), de 21 de noviembre de 2018, (de ██████ 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.***

***QUINTO.- 1.- 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, C760/18), 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.

2.- 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.**

3.- La conclusión de cuanto se lleva expuesto, tanto de nuestra propia y consolidada jurisprudencia, como de la aplicación de las conclusiones que se extraen de la doctrina del TJUE [SSTJUE de 19 de marzo de 2020 (asuntos

acumulados C-103/18 y C-429/2018) y de 11 de febrero de 2021, (M. V. y otros C-760/18), entre otras] debe conducir a **precisar y rectificar la aplicación de nuestra doctrina, en el sentido expresado, para afirmar que, aun cuando el contrato de trabajo de interinidad por vacante haya cumplido los requisitos del art. 4.1 y 2.b RD 2720/1998 en los términos ya expuestos, una situación en la que un empleado público nombrado sobre la base de una relación de servicio de duración determinada -hasta que la plaza vacante para la que ha sido nombrado sea provista de forma definitiva- ha ocupado, en el marco de varios nombramientos o de uno sólo durante un período inusual e injustificadamente largo, el mismo puesto de trabajo de modo ininterrumpido durante varios años y ha desempeñado de forma constante y continuada las mismas funciones, cuando el mantenimiento de modo permanente de dicho empleado público en esa plaza vacante se deba al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar un proceso selectivo al objeto de proveer definitivamente la mencionada plaza vacante, ha de ser considerada como fraudulenta; y, en consecuencia, procede considerar que el personal interino que ocupaba la plaza vacante debe ser considerado como indefinido no fijo.**

Con carácter general no establece la legislación laboral un plazo preciso y exacto de duración del contrato de interinidad por vacante, vinculando la misma al tiempo que duren dichos procesos de selección conforme a lo previsto en su normativa específica [artículo 4.2 b) RD 2720/1998, de 18 de diciembre), normativa legal o convencional a la que habrá que estar cuando en ella se disponga lo pertinente al efecto. Ocurre, sin embargo, que, en multitud de ocasiones, la norma estatal, autonómica o las disposiciones convencionales que disciplinan los procesos de selección o de cobertura de vacantes no establecen plazos concretos y específicos, para su ejecución. En tales supuestos no puede admitirse que el desarrollo de estos procesos pueda dejarse al arbitrio del ente público empleador y, consecuentemente, dilatarse en el tiempo de suerte que la situación de temporalidad se prolongue innecesariamente. Para evitarlo, la STJUE de 3 de junio de 2021, citada, nos indica la necesidad de realizar una interpretación conforme con el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada incorporado como Anexo a la Directiva 1999/70/CE; y, especialmente, nos compele a aplicar el derecho interno de suerte que se satisfaga el efecto útil de la misma, especialmente por lo que aquí interesa, del apartado 5 del citado Acuerdo Marco. En cumplimiento de tales exigencias **esta Sala estima que, salvo muy contadas y limitadas excepciones, los procesos selectivos no deberán durar más de tres años a contar desde la suscripción del contrato de interinidad, de suerte que si así sucediera estaríamos en presencia de una duración injustificadamente larga.** Dicho plazo es el que mejor se adecúa al cumplimiento de los fines pretendidos por el mencionado Acuerdo Marco sobre contratación determinada y con el carácter de excepcionalidad que la contratación temporal tiene en nuestro ordenamiento jurídico. En efecto, ese plazo de tres años es o ha sido utilizado por el legislador en bastantes ocasiones y, objetivamente, puede satisfacer las exigencias que derivan del apartado 5 del reiterado Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada. Así, ese es el límite general que tienen los contratos para obra o servicio determinado [artículo 15.1 a) ET]; constituye, también, el límite máximo de los contratos temporales de fomento al empleo para personas con discapacidad (Ley 44/2006, de 29 de diciembre) y ha sido usado por el legislador en otras ocasiones para establecer los límites temporales de la contratación coyuntural. Por otro lado, tres años es el plazo máximo en el que deben ejecutarse las ofertas de empleo público según el artículo 70 EBEP. La indicación de tal plazo de tres años no significa, en modo alguno, que, en atención a diversas causas, no pueda apreciarse con anterioridad a la finalización del mismo la irregularidad o el carácter fraudulento del contrato de interinidad. Tampoco que, de manera excepcional, por causas extraordinarias cuya prueba corresponderá a la entidad pública demandada, pueda llegar a considerarse que esté justificada una duración mayor”.

En aplicación de la doctrina expuesta al supuesto que nos ocupa, habiendo prestado servicios el actor bajo la cobertura formal del contrato de interinidad por vacante del 8 de noviembre de 2010 al 24 de mayo de 2023 a jornada completa, categoría de licenciado –ingeniero y destino en el Área de Calidad de la UVIGO (Hecho Probado Segundo, apartado 7), es claro que ha transcurrido con notorio exceso el plazo de tres años, lo que ya por sí mismo supone la existencia de fraude o abuso en la contratación, al no darse ninguna circunstancia extraordinaria que justifique la ausencia del proceso selectivo para cubrir definitivamente la plaza vacante durante tan dilatado período, de acuerdo con la hermenéutica jurisprudencial analizada.

**C)** La STJUE de 13.06.2024, C-331/21 (ECLI:EU:C:2024:496) reitera que la convocatoria de un proceso selectivo no exime de sanción por el abuso, por cuanto, como señala en su párrafo 75, “En lo referente a la convocatoria de procesos selectivos como medida sancionadora conforme con la cláusula 5 del Acuerdo Marco, tal como la que aplica la jurisprudencia española o contempla el artículo 2 de la Ley 20/2021, ha de indicarse que el Tribunal de Justicia ha señalado que, aun cuando la convocatoria de procesos selectivos ofrece a los empleados públicos que hayan sido nombrados de manera abusiva en el marco de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada la oportunidad de intentar acceder a la estabilidad en el empleo, ya que, en principio, pueden participar en dichos procesos, tal circunstancia no exime a los Estados miembros del cumplimiento de la obligación de establecer una medida adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de esas sucesivas relaciones de servicio de duración determinada. En efecto, esos procesos, cuyo resultado es además

incierto, también están abiertos, en general, a los candidatos que no han sido víctimas de tal abuso (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 100)", y en el 76, "Por lo tanto, dado que la convocatoria de dichos procesos es independiente de cualquier consideración relativa al carácter abusivo de la utilización de relaciones de servicio de duración determinada, no resulta adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de tales relaciones ni para eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión. Así pues, no parece que permita alcanzar la finalidad perseguida por la cláusula 5 del Acuerdo Marco (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 101)".

El actor postula en el presente caso una indemnización de 20 días de salario por año de servicio por el abuso en la temporalidad en que se ha incurrido con él, que lo ha colocado en una situación material de indefinido no fijo.

En la determinación de esa indemnización, cabe partir de la doctrina jurisprudencial en punto a la correspondiente a la extinción del contrato indefinido no fijo por cobertura reglamentaria de la plaza. Así, la STS/IV de 08.02.2024, rcud.

637/2022 (ECLI:ES:TS:2024:857), razona, en su FJ Tercero:

*"1. Es la sentencia de contraste, la STS del pleno 649/2021, de 28 de junio (rcud 3263/2019), la que contiene la doctrina correcta, por lo que adelantamos que el recurso de casación para la unificación de doctrina debe ser estimado.*

*En efecto, como recuerda la sentencia referencial, el hecho de que la trabajadora 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 y de 19 de julio de 2017, rcud 4041/2015), según la que 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."*

*2. La citada STS del pleno 257/2017, de 28 de marzo (rcud 1664/2015), tras un examen "profundo" del asunto, se replanteó la cuestión relativa a la cuantía indemnizatoria que procede en el supuesto de extinción del contrato por cobertura reglamentaria de la plaza, lo que le llevó a fijar un nuevo criterio cuantitativo, consistente en la indemnización de veinte días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades del artículo 53.1 b) ET.*

*Precisa la STS 257/2017, de 28 de marzo, que la equiparación no se hace porque la situación sea encajable exactamente en alguno de los supuestos de extinción contractual por causas objetivas, sino porque la extinción por cobertura reglamentaria de la plaza podría ser asimilable a las que el legislador considera como circunstancias objetivas que permiten la extinción indemnizada del contrato.*

*Las SSTS 402/2017, 9 mayo 2017 (rcud 1806/2015) y 421/2017, 12 mayo 2017 (rcud 1717/2015), y 651/2017, de 19 de julio (rcud 4041/2015), reiteran la STS 257/2017, de 28 de marzo. La cobertura reglamentaria de la plaza no constituye un despido improcedente, si bien da derecho a la referida indemnización de veinte días mencionada (SSTS 304/2020, de 12 de mayo, rcud 825/2018; 310/2020, de 12 de mayo, rcud 2019/2018, y 312/2020, de 12 de mayo, rcud 2745/2018). Es ilustrativo, por lo demás, que esta indemnización de veinte días es la que estableció posteriormente la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (precedida del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio), no aplicable al presente supuesto por razones temporales, sin que proceda realizar aquí mayores precisiones.*

*3. La indemnización de veinte días por año de servicio para la extinción del contrato indefinido no fijo por cobertura reglamentaria de la plaza es, en efecto, la que confirma la STS del pleno 649/2021, de 28 de junio (rcud 3263/2019), que, como venimos diciendo, es precisamente la sentencia referencial alegada en el presente recurso.*

*Como se sabe, la recién citada STS 649/2021, de 28 de junio, rectificó expresamente la anterior doctrina de esta sala 4ª sobre la duración inusual e injustificadamente larga de los contratos de interinidad por vacante. Esa rectificación se hizo como consecuencia de la STJUE de 3 de junio de 2021 (C-726/19, Imidra). Pero esa rectificación no llevó a la STS 649/2021, de 28 de junio, a reconsiderar la cuantía de la indemnización de veinte días de salario por año de servicio que la doctrina de esta sala 4ª había fijado para el supuesto de la extinción del contrato de trabajo del indefinido no fijo por cobertura reglamentaria de la plaza. Antes al contrario, como hemos visto, la STS 649/2021, de 28 de junio, reafirma "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 y de 19 de julio de 2017, rcud 4041/2015), según la que 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."*



*De ahí que no podamos compartir en este extremo el criterio de la -por lo demás razonada- sentencia recurrida, que entiende que la cuantía de la indemnización de veinte días de salario por año de servicio debe ser reconsiderada especialmente después de la STJUE de 3 de junio de 2021 (C-726/19, Imidra).*

*La sentencia recurrida se detiene en los epígrafes 74 y 75 de la STJUE de 3 de junio de 2021 (C-726/19, Imidra).*

*Pero se ha de tener en cuenta que esta sentencia del TJUE realiza esas consideraciones sobre la premisa, no ya de que la extinción del contrato de interinidad no diera lugar en el derecho español por entonces a indemnización alguna, sino de que -según entendió el TJUE, sin que hagamos ahora ulteriores precisiones- la jurisprudencia nacional no aplicaba a los contratos de interinidad por vacante inusualmente largos la figura del indefinido no fijo, ni tampoco otorgaba indemnización alguna tras la extinción de estos contratos de tan larga duración. La sentencia del TJUE cita anteriores pronunciamientos del TJUE en el sentido de que la figura del trabajador indefinido no fijo "podría ser una medida apta para sancionar la utilización abusiva de los contratos de trabajo de duración determinada."*

*En efecto, lo que declara la STJUE de 3 de junio de 2021 (C-726/19, Imidra), es que 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,*

*"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".*

*A juicio de esta Sala, dicha doctrina debe ser reinterpretada, a la luz de la STJUE de 22.02.2024, C-59/22 (ECLI:EU:C:2024:149), en cuyos parágrafos 102 a 108 se argumenta:*

*"102 Mediante las cuestiones prejudiciales sexta y séptima planteadas en los asuntos C-59/22 y C-110/22 y las cuestiones prejudiciales primera y segunda planteadas en el asunto C-159/22, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece el pago de una indemnización tasada, igual a veinte días de salario por cada año trabajado, con el límite de una anualidad, a todo trabajador cuyo empleador haya recurrido a una utilización abusiva de contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente.*

*103 A este respecto, es preciso recordar que la cláusula 5 del Acuerdo Marco no establece sanciones específicas en caso de que se compruebe la existencia de abusos. En tal supuesto, corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas que no solo deben ser proporcionadas, sino también lo bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas conforme al Acuerdo Marco (sentencia de 13 de enero de 2022, MIUR y Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, apartado 81 y jurisprudencia citada).*

*104 Además, el Tribunal de Justicia ha precisado que, cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, es indispensable poder aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión. En efecto, según los propios términos del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70, los Estados miembros deben «[adoptar] todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por [dicha] Directiva» (sentencia de 13 de enero de 2022, MIUR y Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C-282/19, EU:C:2022:3, apartado 84 y jurisprudencia citada).*

*105 En los casos de autos, de las peticiones de decisión prejudicial resulta que, de conformidad con el Derecho español, se reconoce una indemnización tasada a los trabajadores indefinidos no fijos cuando su contrato se extingue por cobertura de la plaza, lo que supone, bien que han participado en el proceso selectivo y que no lo han superado, o bien que no han participado en dicho proceso.*

*106 Pues bien, el Tribunal de Justicia ha declarado que el abono de una indemnización por extinción de contrato no permite alcanzar el objetivo perseguido por la cláusula 5 del Acuerdo Marco, consistente en prevenir los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos de duración determinada. En efecto, tal abono parece ser independiente de cualquier consideración relativa al carácter legítimo o abusivo de la utilización de contratos de duración determinada (sentencia de 3 de junio de 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, apartado 74 y jurisprudencia citada).*

107 Por lo tanto, esa medida no resulta adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada y eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión y, por consiguiente, no parece constituir, por sí sola, una medida suficientemente efectiva y disuasoria para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas conforme al Acuerdo Marco, en el sentido de la jurisprudencia recordada en el apartado 103 de la presente sentencia (véase la sentencia de 3 de junio de 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, apartado 75 y jurisprudencia citada).

108 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales sexta y séptima planteadas en los asuntos C-59/22 y C-110/22 y a las cuestiones prejudiciales primera y segunda planteadas en el asunto C-159/22 que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece el pago de una indemnización tasada, igual a veinte días de salario por cada año trabajado, con el límite de una anualidad, a todo trabajador cuyo empleador haya recurrido a una utilización abusiva de contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente, cuando el abono de dicha indemnización por extinción de contrato es independiente de cualquier consideración relativa al carácter legítimo o abusivo de la utilización de dichos contratos”.

Como consecuencia, concluye la citada STJUE de 22.02.2024, en el apartado 4 de su Parte Dispositiva, declarando que “La cláusula 5 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 se opone a una normativa nacional que establece el pago de una indemnización tasada, igual a veinte días de salario por cada año trabajado, con el límite de una anualidad, a todo trabajador cuyo empleador haya recurrido a una utilización abusiva de contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente, cuando el abono de dicha indemnización por extinción de contrato es independiente de cualquier consideración relativa al carácter legítimo o abusivo de la utilización de dichos contratos”.

Aun cuando de ello deriva que la indemnización de 20 días es insuficiente para sancionar debidamente la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada y eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión (en esta misma línea, Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Castilla y León- Valladolid, Sala General, de 10.06.2024, rec. 1089/2024), en el supuesto que nos ocupa, una vez determinada la inexistencia del despido y al solicitarse por el actor para ese supuesto una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, es claro que las exigencias de los principios dispositivo y de congruencia impiden la fijación de una indemnización mayor.

Para su determinación ha de partirse del 08.11.2020, fecha del último contrato concertado, de interinidad por vacante, pues en el período anterior prestó servicios como trabajador autónomo, sin que consten elementos para determinar su laboralidad (“de abril de 2008 al 31 de noviembre de 2010 mediante como trabajador autónomo, prestando servicios para el Área de Calidad de la UVIGO, EDIFICIO000, mediante vínculo mercantil cuyo objeto era prestar asistencia técnica para garantizar el diseño e implantación del Sistema de Garantía o Gestión de Calidad de Centros, Titulaciones y Servicios de la Universidad de Vigo, conforme a las directrices establecidas por programas nacionales, internacionales y autonómicos a través de la formación especializada y apoyo técnico continuo” (HP 2.º, apartado 6), durante un período lo suficientemente largo como para romper, en cualquier caso, la ruptura de la continuidad. En consecuencia, la indicada indemnización, del 08.11.2010 al 24.05.2023, a razón de 20 días de salario por año de servicio, asciende a los 31.566,45 € que solicita el demandante para tal supuesto.

No se estima la pretensión accesoria relativa al incremento del anterior importe con el recargo del 10% de lo adeudado que previene el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores, por cuanto que tales intereses se contemplan únicamente para el salario, naturaleza de la que no participa la indemnización que nos ocupa.

En consecuencia, procede estimar en parte el recurso de suplicación interpuesto por el actor, en los términos expuestos.

Por lo expuesto,

## FALLAMOS

**Que debemos estimar y estimamos en parte** el recurso de suplicación interpuesto por la representación de D. Cándido contra la sentencia de fecha 11 de enero de 2024 del Juzgado de lo Social núm. 2 de Vigo, en los autos núm. 544/2023, seguidos en materia de despido, a instancia del recurrente frente a la UNIVERSIDAD DE VIGO y, en consecuencia, con revocación de la sentencia de instancia y estimación parcial de la demanda y el recurso, **condenamos a la demandada a abonar al actor la cantidad de treinta y un mil quinientos sesenta y seis euros con cuarenta y cinco céntimos (31.566,45 €)**. Sin costas.

**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, únase para su constancia en el Rollo que se archivará en este Tribunal, quedando incorporada informáticamente al procedimiento, 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.