



Roj: **STS 2678/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:2678**

Id Cendoj: **28079140012019100531**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **10/07/2019**

Nº de Recurso: **419/2018**

Nº de Resolución: **567/2019**

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

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 11869/2017,**
STS 2678/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 419/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 567/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. Rosa Maria Viroles Piñol

D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 10 de julio de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Agencia Madrileña de protección Social, representada y defendida por la Letrada Sra. Trillo-Figueroa Molinuevo, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 30 de octubre de 2017, en el recurso de suplicación nº 1039/2016, interpuesto frente a la sentencia dictada el 23 de marzo de 2017 por el Juzgado de lo Social nº 12 e Madrid, en los autos nº 780/2017, seguidos a instancia de D^a Adelina contra dicha recurrente, sobre despido y cantidad.

Ha comparecido en concepto de recurrida D^a Adelina, representada y defendida por la Letrada Sra. Virseda Iniesta.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 23 de marzo de 2017, el Juzgado de lo Social núm. 12 de Madrid, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Que, estimando parcialmente la demanda interpuesta, debo



declarar y declaro que la extinción de la relación de trabajo mantenida entre la trabajadora y la demandada es procedente, y condeno a la demandada a abonar a la trabajadora una indemnización de 11012,76 €".

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

1º.- La parte actora suscribió contrato de interinidad para la cobertura de la vacante NUM000 , en la Residencia de Ancianos de Arganda con la categoría profesional de Auxiliar de Hostelería, y un salario correspondiente de 1574,48 € mensuales, mediante contrato celebrado el día 24-11-06. Con esta fecha ambas partes suscribieron contrato de interinidad, cuyo objeto era la cobertura de la plaza NUM000 , con independencia de las relaciones contractuales anteriores que hubieran tenido lugar entre las partes. En dicho contrato se estableció que la plaza estaba sujeta a la Oferta de Empleo Público de 1999, y que se extinguiría de acuerdo con lo previsto en el artículo 8.1.c RD 2720/1998 .

2º.- Por Orden de 3-IV-09, de la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la CAM, se convocó proceso de consolidación de empleo para el acceso a plazas de carácter laboral de la categoría profesional de Auxiliar de Hostelería.

3º.- Por Resolución de fecha 15-VI-16, también de la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la CAM, se procedió a la adjudicación de los destinos correspondientes al proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plazas de carácter laboral de la categoría profesional de Auxiliar de Enfermería. La plaza NUM000 fue adjudicada a D^a Belinda .

4º.- En virtud de esta resolución, la Agencia Madrileña de Atención Social y D^a Belinda suscribieron contrato de trabajo indefinido, para la cobertura de la plaza NUM000 . La demandada procedió a comunicar a la actora la finalización del contrato de interinidad suscrito, con fecha de efectos del día 30-IX-16, por cumplimiento de la condición resolutoria pactada en el mismo, al haberse producido la cobertura definitiva de la plaza NUM000 . Con fecha 1-X-16 la Agencia Madrileña de Atención Social declaró en suspensión de contrato por excedencia por incompatibilidades laborales a D^a. Belinda .

5º.- La actora presentó reclamación administrativa previa, la cual fue desestimada".

SEGUNDO.- Interpuestos recursos de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia con fecha 30 de octubre de 2017 , en la que consta la siguiente parte dispositiva: " Desestimamos los recursos de suplicación interpuestos por Adelina y por la AGENCIA MADRILEÑA DE PROTECCIÓN SOCIAL contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 12 de MADRID en fecha 23 de marzo de 2.017 en autos 1039/2016 y en consecuencia confirmamos dicha sentencia. La parte demandada deberá abonar al letrado impugnante de su recurso la cantidad de 600 € en concepto de honorarios".

TERCERO .- Contra la sentencia dictada en suplicación, la Letrada Sra. Trillo-Figueroa Molinuevo, en representación de la Agencia Madrileña de protección Social, mediante escrito de 2 de enero de 2018, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 29 de junio de 2017 .

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 10 de mayo de 2018 se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

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

SEXTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 10 de julio actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Términos del debate casacional.

La cuestión a decidir en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si procede el abono de la indemnización prevista para el despido por causas objetivas cuando lo que acaece es que finaliza un contrato de interinidad por vacante como consecuencia de que la plaza es ocupada por quien la ha obtenido tras superar las pruebas convocadas al efecto.

1. Los hechos litigiosos.



Más arriba han quedado reproducidos en su integridad los hechos que la sentencia de instancia considera probados, sin que hayan sido combatidos ante el Tribunal de segundo grado. Dados los términos del debate suscitado ante esta Sala, ahora debemos resaltar los aspectos de ellos que resultan relevantes:

24 febrero 2009: la trabajadora suscribe contrato de interinidad por vacante para desempeñar la plaza de Auxiliar de Hostelería nº NUM000 (Residencia de Ancianos de Arganda), dependiente de la CAM, sujeta a la Oferta de Empleo Público (OEP) de 1999.

3 abril 2009: aprobación de Orden (Consejería de Justicia, Presidencia e Interior) convocando proceso extraordinario de consolidación de empleo para acceso a plazas laborales en la Comunidad de Madrid (CAM).

15 junio 2016: Resolución (de la citada Consejería) poniendo fin al proceso extraordinario de consolidación de empleo, incluyendo la plaza en cuestión, obtenida por otra persona.

30 septiembre 2016: la trabajadora, a quien la CAM comunica que su plaza se ha adjudicado a la persona que la ha obtenido a resultas del proceso extraordinario de consolidación de empleo desarrollado, cese en su actividad.

1 octubre 2016: la nueva titular de la plaza es declarada en excedencia por incompatibilidad.

2. Sentencia del Juzgado de lo Social.

Disconforme con su cese, la trabajadora presenta demanda interesando que se declare improcedente el despido o que, subsidiariamente, se le abone la indemnización de 20 días por año establecida por el TJUE a fin de evitar la discriminación entre trabajadores fijos y temporales.

Mediante su sentencia 139/2017 de 23 de marzo el Juzgado de lo Social nº 12 de Madrid (proc. 1039/2016) estima parcialmente la demanda interpuesta y condena a la empleadora a que abone una indemnización de veinte días por año de servicios (11.012,76 €). Sus núcleos argumentales son los siguientes:

A) Rechaza la excepción de falta de acción, porque la trabajadora considera que es indefinida no fija y que aunque la extinción del contrato sea correcta, tiene derecho al percibo de una indemnización.

B) Desestima la excepción sobre inadecuación de procedimiento, porque la demandante considera que ha sido despedida y, aunque su cese sea ajustado a Derecho, examinar el eventual derecho a indemnización forma parte del contenido de la sentencia (arts. 103 y 123 LRJS).

C) Debe descartarse que haya un despido colectivo tácito, porque los múltiples ceses alegados obedecen al fin de las interinidades en plazas que han sido ocupadas por quienes las han obtenido.

D) Debe entenderse que el transcurso de un plazo superior a tres años contemplado en el art. 70.1 EBEP ("Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años") desnaturaliza el tipo de vínculo. Por tanto, el contrato es indefinido no fijo.

E) Lo anterior no significa que estemos ante un despido, sino ante la válida terminación de la relación laboral como consecuencia de que la plaza desempeñada no ha sido obtenida por la interina. Para estos casos la doctrina de la STS 19 julio 2016 contiene doctrina conforme a la cual la interinidad puede extinguirse al acabar el proceso de selección

F) La STJUE 14 septiembre 2016 (C-596/14 , De Diego Porras I) alberga doctrina aplicable al caso. "Aunque se considera que no se está ante un despido improcedente, sino ante una extinción de la relación laboral procedente por la existencia de causa legal, debe estimarse la pretensión de abono de la indemnización correspondiente por extinción del contrato, a razón de veinte días por año trabajado, cuyo importe total es de 11012,76 €".

3. Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ.

A) Mediante su sentencia 917/2017 de 30 de octubre la Sala de lo Social del TSJ de Madrid resuelve los recursos de suplicación interpuestos tanto por la empleadora cuanto por el trabajador (rec. 780/2017). Desestima ambos e impone una condena en costas de 600 € a la entidad empleadora.

B) La trabajadora presenta recurso de suplicación desglosado en dos motivos.



Respondiendo al primero, la sentencia rechaza que la sentencia haya vulnerado el artículo 70.1 del EBEP, en relación con la Disposición Cuarta y Final del EBEP, del artículo 18 de la Ley 30/1984 y del artículo 2.3 del Código Civil. Considera que estamos ante una válida contratación de interinidad por vacante.

Examinando el segundo, la sentencia también descarta que se haya incumplido los arts. 51 y 52 ET pues la extinción del contrato de trabajo no se subsume en tales causas. El supuesto es del todo distinto al de amortización de la plaza.

C) También formula recurso de suplicación la CAM, estructurado en tres motivos.

El primer motivo denuncia la falta de acción de la demandante, por haber seguido trabajando, Pero lo cierto es que ello no ha quedado acreditado y la desestimación del alegato es inevitable porque "carece de base alguna".

El segundo motivo denuncia infracción del artículo 26.1 LRJS, por indebida acumulación de acciones. Pero, como recuerda la STS 9 mayo 2017 (rec. 1806/2015), la acción ejercitada en reclamación de la indemnización correspondiente al despido improcedente lleva en si mismo implícita la de la menor indemnización que el antedicho precepto contempla para la extinción de los contratos temporales.

D) Especialmente relevante a nuestros efectos es el modo en que la STSJ recurrida resuelve el tercero de los motivos de recurso articulados por la CAM; en él se alega la infracción del artículo 70 EBEP, en relación con sus arts. 7 y 83, así como la Disposición Transitoria Cuarta y las previsiones del conflicto colectivo.

Con invocación de sentencias propias anteriores, ahora se da la razón a la entidad empleadora en el sentido de que el contrato de la actora no se transforma en indefinido no fijo por el hecho de que hayan transcurrido más de tres años.

Ahora bien, la indemnización de 20 días por años de servicio ha de reconocerse como consecuencia de la doctrina acuñada por la STJUE 14 septiembre 2016 (De Diego Porras I). La primacía del Derecho Comunitario, el efecto vertical de las Directivas o la necesidad de evitar discriminaciones entre trabajos de duración determinada y empleos fijos, en línea con la Directiva 199/70, son las palancas argumentales de tal conclusión.

4. Recurso de casación unificadora.

Con fecha 2 de enero de 2018 la Letrada de la CAM, en la representación que ostenta, presenta recurso de casación unificadora frente a la sentencia de suplicación.

Expone que las sentencias comparadas se pronuncian de modo divergente sobre los mismos hechos y el alcance del bloque integrado por el artículo 49.1.c ET así como su desarrollo reglamentario (arts. 4.2 y 8.1.c RD 2720/1998, de 18 diciembre, al tiempo que sobre la doctrina de la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016 a la extinción de los contratos de interinidad por vacante.

Subraya que no cabe comparar un despido objetivo con la válida finalización de un contrato de trabajo temporal, con independencia de que al amparo de ambos se realicen las mismas funciones. Concluye que la ausencia de indemnización al término de la interinidad no colisiona con el principio de igualdad y no discriminación. Por todo ello interesa que se acepte su recurso y se dicte sentencia estableciendo como doctrina la de la sentencia referencial: que la finalización del contrato de interinidad por vacante no da lugar a la indemnización de 20 días por año trabajado, sino que debe estarse a lo previsto en el artículo 49.1.c ET.

5. Impugnación del recurso.

Con fecha 28 de mayo de 2018 la Abogada y representante de la trabajadora impugna el recurso de la CAM. Entiende que la sentencia de contraste ha perdido valor referencial como consecuencia de la doctrina acuñada por STS 29 junio 2017 (rec. 429/2017) respecto del cese de personal indefinido no fijo como consecuencia de la cobertura reglamentaria de su plaza.

6. Informe del Ministerio Fiscal.

Con fecha 12 de junio de 2018 la representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta emite el Informe contemplado en el artículo 226.3 LRJS. Se inclina por el éxito del recurso, porque la materia relativa a la indemnización por cese de los contratos temporales como el de interinidad está regulada de manera expresa por la legislación nacional. Y las SSTJUE de 5 junio 2018 han proclamado la compatibilidad de esa regulación con la Directiva 1999/70.

SEGUNDO.- Análisis de la contradicción.

Por constituir un requisito de orden público procesal, además de por haberse cuestionado indirectamente en el escrito de impugnación, debemos comprobar que las sentencias opuestas son contradictorias en los términos que el legislador prescribe.



1. El presupuesto del artículo 219.1 LRJS .

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

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

2. Sentencia referencial.

Para fundamentar el recurso y cuestionar la condena al abono de la indemnización, el recurso invoca de contraste la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid de 29 de junio de 2017 (rec. 498/2017).

Resuelve el supuesto de trabajadora al servicio de la Comunidad Autónoma, que ocupa, en régimen de interinidad por vacante, una plaza de auxiliar de enfermería. Desempeña su actividad desde septiembre de 2014 y cesa el 30 de noviembre de 2016 como consecuencia de la adjudicación de las plazas obtenidas de acuerdo con el proceso extraordinario de consolidación de empleo convocado tiempo atrás. Revoca la sentencia del Juzgado de lo Social y declara que el contrato se ha extinguido válidamente, sin que proceda abono de indemnización alguna. Sus líneas argumentales son las siguientes:

A) No hay indebida acumulación de acciones cuando la demanda por despido solicita subsidiariamente que se condene a la empresa al abono de cualquier indemnización que corresponda por terminación válida del contrato de trabajo. Tampoco ha y caducidad.

B) No resulta aplicable el artículo 70 EBEP ("Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años"), por lo que el contrato temporal de interinidad permanece válido, sin que se haya desnaturalizado y convertido en indefinido no fijo.

C) Examina el iter legis del artículo 49.1.c ET , sobre indemnización por terminación de contratos temporales, y considera que no cabe sostener su inconstitucionalidad. Debe descartarse que los trabajadores interinos sufran discriminación en lo que a la extinción por causas objetivas se refiere, pues esa causa extintiva opera por igual en el caso de contratos temporales. En este tipo de contrato no hay precariedad intrínseca, puesto que precisamente va dirigido a preservar la estabilidad en el empleo de quien titulariza la plaza.

D) No resulta aplicable la jurisprudencia derivada de la sentencia De Diego Porras. Tampoco es aplicable la doctrina de la Sala Cuarta que reconoce la indemnización de 20 días a la extinción por cobertura de vacante de los trabajadores indefinidos no fijos, condición que no ostenta la trabajadora.

3. Consideraciones específicas.

El análisis comparativo de ambas sentencias conduce a considerar que concurre la contradicción en la concreta cuestión que se trae a consideración de la Sala, ya que las respectivas sentencias ante supuestos que guardan la sustancial identidad, alcanzan soluciones divergentes. La sentencia recurrida considera aplicable la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y declara una indemnización de 20 días por año de servicios, mientras que la de contraste la descarta.

Consecuencia de cuanto antecede es la identidad entre los supuestos enjuiciados y que la doctrina de la Sala mencionada por el escrito de impugnación sobre la indemnización de 20 días se refiere a la cobertura de la vacante ocupada en el caso de trabajadores indefinidos no fijos, mientras que aquí se trata de un supuesto de interinidad por vacante.

Recalquemos que la sentencia recurrida rechaza que la trabajadora sea titular de una relación laboral de carácter indefinido no fijo, sin que frente a esa conclusión haya reaccionado la interesada mediante el oportuno



recurso casacional. Del mismo modo, han quedado sin combatir las apreciaciones de la STSJ recurrida sobre falta de acción o acumulación de acciones, que la empleadora tampoco ha cuestionado en casación.

TERCERO.- Doctrina sobre indemnización por fin regular del contrato de interinidad por vacante.

Despejado el debate del modo que acabamos de indicar, podemos ya abordar la única cuestión que accede a este tercer grado. En su motivo de recurso, la CAM denuncia la infracción del artículo 49.1.c) ET en relación su desarrollo reglamentario, e insiste en la errónea interpretación de la doctrina acuñada por la STJUE de 14 septiembre 2016.

La solución que ahora damos a este problema es el resultado de la evolución interpretativa plasmada en un pequeño grupo de sentencias, que recordamos seguidamente.

1. STJUE 14 septiembre 2016 (De Diego Porras I, C-596/14).

La STJUE en que se basa la ahora recurrida sostuvo la existencia de una discriminación de los trabajadores temporales en caso de no reconocérseles una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de prestación de servicios.

El Tribunal de Justicia declaraba en el ap. 36 "que existe una diferencia de trato entre los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores fijos, en la medida que, a diferencia de los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido, los trabajadores con contrato de interinidad no tienen derecho a indemnización alguna al finalizar su contrato, con independencia de la duración de los servicios prestados".

Esta STJUE hizo dudar de si, a la luz de la Directiva, sería exigible que, en todo caso, la extinción de un contrato temporal por cumplimiento de su finalidad debe llevar aparejado el derecho a una indemnización y, en tal supuesto, si dicha indemnización debe establecerse de forma análoga a la que el mismo ordenamiento establece para las demás causas de extinción de los contratos de trabajo. Ello abocaba, no sólo a la aplicación de la indemnización de 20 días para el caso de los contratos de interinidad, sino a que, por las mismas razones, se pusiera en cuestión la diferencia respecto de las otras dos modalidades de contrato temporal que tienen fijada una indemnización de 12 días (8 días, en la regulación anterior), como sucede con el contrato para obra o servicio.

2. STJUE de 5 de junio de 2018 (Grupo Norte Facility).

Una cuestión emparentada con la aquí debatida fue examinada como prejudicial por la STJUE de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility C-574/16, referida a contrato de relevo, que se pronunció en los siguientes términos:

"A este respecto, es necesario señalar que el abono de una indemnización como la adeudada por Grupo Norte con ocasión de la finalización del contrato del Sr. Jesús Luis, el cual estaba previsto, desde el momento de su conclusión, que finalizaría con ocasión del acceso a la jubilación completa de la trabajadora a la que sustituía, se produjo en un contexto sensiblemente diferente, desde los puntos de vista fáctico y jurídico, de aquel en el que el contrato de trabajo de un trabajador fijo se extingue debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores. En efecto, se deduce de la definición del concepto de "contrato de duración determinada" que figura en la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco que un contrato de este tipo deja de producir efectos para el futuro cuando vence el término que se le ha asignado, pudiendo constituir dicho término la finalización de una tarea determinada, una fecha precisa o, como en el caso de autos, el advenimiento de un acontecimiento concreto. De este modo, las partes de un contrato de trabajo temporal conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determinan su término. Este término limita la duración de la relación laboral, sin que las partes deban manifestar su voluntad a este respecto tras la conclusión de dicho contrato. En cambio, la extinción de un contrato fijo por una de las causas recogidas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, a iniciativa del empresario, resulta del advenimiento de circunstancias que no estaban previstas en el momento de su celebración y que ponen en tela de juicio el desarrollo normal de la relación laboral. Como se deduce de las explicaciones del Gobierno español, recordadas en el apartado 55 de la presente sentencia y como subrayó, en esencia, la Abogado General en el punto 60 de sus conclusiones, el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores requiere que se abone a dicho trabajador despedido una indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio, precisamente a fin de compensar el carácter imprevisto de la ruptura de la relación de trabajo por una causa de esta índole, y, por lo tanto, la frustración de las expectativas legítimas que el trabajador podría albergar, en la fecha en que se produce la ruptura, en lo que respecta a la estabilidad de dicha relación.

En este último supuesto, el Derecho español no opera ninguna diferencia de trato entre trabajadores con contrato temporal y trabajadores fijos comparables, ya que el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores establece el abono de una indemnización legal equivalente a veinte días de salario por año



trabajado en la empresa en favor del trabajador, con independencia de la duración determinada o indefinida de su contrato de trabajo. Por consiguiente, en estas circunstancias, cabe considerar que el objeto específico de las indemnizaciones previstas en el artículo 49, apartado 1, letra c), y en el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, cuyo abono forma parte de contextos fundamentalmente diferentes, constituye una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida".

Con tales fundamentos, la referida sentencia acabó declarando que "procede responder a las cuestiones prejudiciales primera y segunda que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional según la cual la indemnización abonada a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir la jornada de trabajo dejada vacante por un trabajador que se jubila parcialmente, como el contrato de relevo controvertido en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, es inferior a la indemnización concedida a los trabajadores con contrato de duración indefinida con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva".

3. STJUE de junio de 2018 (Montero Mateos).

La STJUE (Gran Sala) de 5 de junio de 2018 (C-677/16, Montero Mateos) resulta especialmente interesante para nuestro supuesto, dada la similitud del problema suscitado. Tras breve contrato de sustitución, en febrero de 2008 la trabajadora comienza a interinar una plaza vacante, afecta a la convocatoria de consolidación de empleo para auxiliares hostelería activada en octubre de 2009; en julio de 2016 el proceso finaliza desfavorablemente para la trabajadora y es cesada a final de septiembre

Siguiendo las pautas de la STJUE dictada en la misma fecha y ya reseñada, concluye que el Derecho de la UE no se opone a la regulación conforme a la cual se carece de derecho a indemnización cuando finaliza un contrato de interinidad por vacante, mientras que sí la perciben los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

Sin perjuicio de lo anterior "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". Recordemos el tenor de su parte dispositiva:

La cláusula cuarta, apartado 1 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el Anexo de la Directiva 1997/70 del Consejo, 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 no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del mencionado puesto, como el contrato de interinidad de que se trata el litigio principal, al vencer el término por el que esos contratos se celebraron, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

4. STJUE 21 noviembre 2018 (De Diego Porras I, C-619-17)).

Aunque el TJUE no lo expresó directamente, con las dos últimas sentencias mencionadas, se produjo una rectificación de la doctrina expresada en la STJUE de 14 de septiembre de 2016 (en la que se basó la ahora recurrida) en la medida en que el TJUE niega que quepa considerar contraria a la Directiva la norma que permite que la extinción regular del contrato de trabajo temporal no dé lugar a la indemnización que se otorga a los despidos por causas objetivas.

Se solventa así el equívoco que se plasmaba en la de STJUE de 14 de septiembre de 2016, para partir ya, acertadamente, de que la indemnización del art. 53.1 b) ET se reconoce siempre en caso de despido objetivo con independencia de la duración determinada o indefinida del contrato de trabajo. Decisión ratificada por la más reciente STJUE de 21 de noviembre de 2018 (Asunto De Diego Porras II) en respuesta a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Auto de esta Sala de 25 de octubre de 2017.

5. STS 207/2019 de 13 marzo (De Diego Porras).

En aplicación de todo ello, nuestra STS (Pleno) 207/2019 de 13 de marzo (rec. 3970/2016), zanjó definitivamente la cuestión reseñando que "no es posible confundir entre distintas causas de extinción contractual y transformar la finalización regular del contrato temporal en un supuesto de despido objetivo que el legislador no ha contemplado como tal. El régimen indemnizatorio del fin de los contratos temporales posee su propia identidad, configurada legalmente de forma separada, sin menoscabo alguno del obligado respeto al derecho a no discriminación de los trabajadores temporales".

Se añade también que "el rechazo a la solución adoptada por la Sala de suplicación debe ser completo, en el sentido de negar que quepa otorgar indemnización alguna por el cese regular del contrato de interinidad, no



sólo la que calcula la sentencia con arreglo a los 20 días del despido objetivo, sino, incluso, con arreglo a los 12 días que el art. 49.1 c) ET fija para los contratos para obra o servicio y acumulación de tareas". Y es que "en nuestro ordenamiento jurídico la sanción ante el abuso de la contratación temporal se satisface de modo completo mediante las reglas de los apartados 2 y 3 del art. 15 ET (que se completa con el apartado 5 para las otras modalidades contractuales de duración temporal)".

6. STS 322/2019 de 24 abril (rec. 1001/2017).

La STS 322/2019 de 24 abril (rec. 1001/2017), también del Pleno de esta Sala, ha abordado un supuesto en el que podría dudarse si el artículo 70 EBEP incidía en la solución, manifestando lo siguiente:

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 a una concreta conclusión.

CUARTO.- Resolución.

1. Estimación del recurso.

De cuanto se lleva expuesto constituye consecuencia lógica concluir que el planteamiento de la sentencia recurrida es erróneo y necesita ser casado. En efecto, en nuestro ordenamiento jurídico, la finalización válida de los contratos temporales conlleva la indemnización que, en cada caso, esté prevista normativamente si así lo ha dispuesto el legislador; en el caso de la interinidad, esa indemnización es inexistente. En modo alguno, puede anudarse a la válida extinción de este tipo de contratos la indemnización prevista por la Ley para supuestos radicalmente distintos como son las causas objetivas contempladas en el artículo 52 ET .

La doctrina del TJUE que aplica la sentencia recurrida, por otro lado y como se ha visto, ha sido reformulada por el mismo Tribunal, de manera que nuestra sentencia, como es obligado, debe resolver conforme a ella, tal y como el Ministerio Fiscal advierte en su Informe.

Recalquemos también que en el presente caso no se cuestiona ni la regularidad del contrato de interinidad, ni la legitimidad del cese. El debate que se nos traslada es solamente el referido a la indemnización; no debemos examinar las cuestiones resueltas por el TSJ y que han quedado incontrovertidas (existencia de acción; acumulación de acciones; transformación del contrato en indefinido no fijo). Ni siquiera, pues, hemos de reiterar los razonamientos acerca de la neutralidad que el art. 70 EBEP posee sobre el tema, tal y como certeramente expone la STSJ reurrida.

2. Alcance de la estimación.

A) Al contener doctrina errónea la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, debemos proceder conforme a las previsiones legales para los casos de estimación del recurso. Procede, por tanto, la estimación del recurso de casación para la unificación de la doctrina y su consiguiente anulación. Como ya han dicho la STS 306/2019 de 10 abril (rec. 306/2019) y otras muchas, "todo ello nos lleva a negar que pueda considerarse aplicable la indemnización de 20 días, establecida para los despidos objetivos, a los supuestos de terminación regular de los contratos temporales".

B) El artículo 228.2 LRJS comienza disponiendo que si la sentencia del Tribunal Supremo declarara que la recurrida quebranta la unidad de doctrina, casará y anulará esta sentencia y resolverá el debate planteado en suplicación con pronunciamientos ajustados a dicha unidad de doctrina, alcanzando a las situaciones jurídicas particulares creadas por la sentencia impugnada. En nuestro caso, eso significa que el recurso de suplicación interpuesto por la CAM debe ser estimado en su integridad. De este modo, a la anulación de la sentencia de suplicación debemos añadir la parcial revocación de la sentencia del Juzgado de lo Social, que había desestimado la demanda por despido pero acogido la pretensión indemnizatoria.

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



Puesto que la sentencia de suplicación había impuesto las costas a la CAM (seiscientos euros), su casación comporta que las mismas queden sin efecto.

Puesto que el artículo 229.2 LRJS exime del depósito y de la consignación a la Comunidad Autónoma, carece de sentido a cualquier pronunciamiento sobre el particular,

D) Por otro lado, las previsiones del artículo 235.1 LRJS comportan que no debamos realizar pronunciamiento alguno imponiendo las costas derivadas del recurso de casación que ahora decidimos.

FALLO

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

- 1) Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Agencia Madrileña de protección Social, representada y defendida por la Letrada Sra. Trillo-Figueroa Molinuevo.
- 2) Casar y anular parcialmente la sentencia 917/2017 de 30 de octubre dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación nº 780/2017 , manteniendo la desestimación del recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora.
- 3) Resolviendo el debate en suplicación, estimar íntegramente el recurso de tal clase interpuesto por la referida entidad pública.
- 4) Revocar parcialmente la sentencia 139/2017 dictada por el Juzgado de lo Social nº 12 de Madrid con fecha 23 de marzo , manteniendo la desestimación de la pretensión principal de despido y desestimando asimismo la subsidiaria de indemnización, lo que comporta absolver a la Agencia Madrileña de Protección Social de todas las peticiones contenidas en la demanda de D^a Adelina .
- 5) Anular la condena en costas impuesta por la sentencia de suplicación a la Agencia Madrileña de Protección Social.
- 6) No realizar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas como consecuencia del recurso de casación unificadora que ahora resolvemos.

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

Así se acuerda y firma.