



Roj: **STS 2794/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:2794**

Id Cendoj: **28079140012019100562**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **12/07/2019**

Nº de Recurso: **88/2018**

Nº de Resolución: **580/2019**

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

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 10828/2017,**
STS 2794/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 88/2018

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

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 580/2019

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

En Madrid, a 12 de julio de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid, representada y defendida por la Letrada Sra. 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 933/2017, interpuesto frente a la sentencia dictada el 17 de abril de 2017 por el Juzgado de lo Social nº 38 de Madrid, en los autos nº 1052/2016, seguidos a instancia de D^a Ana María contra dicha recurrente, sobre despido y cantidad.

Ha comparecido en concepto de recurrida D^a Ana María, representada y defendida por la Letrada Sra. Guerrero Vaquero.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- Con fecha 17 de abril de 2017, el Juzgado de lo Social núm. 38 de Madrid, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Qué desestimando la excepción de falta de acción en cuanto a la demanda de despido y en cuanto al fondo del asunto se estima la demanda de despido interpuesta por D^a Ana



María contra CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID, debo declarar y declaro la improcedencia del mismo, condenando a CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID, al abono de una indemnización por importe de 6.137,95 €.

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, doña Ana María , con DNI NUM000 , ha prestado servicios para CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, con la categoría de auxiliar de enfermería, con una antigüedad desde el 18/272013, percibiendo un salario de 1.547,17 € mensuales, incluido el prorrateo de pagas extras. Las nóminas percibidas por la demandante durante el periodo comprendido entre octubre de 2.015 a septiembre de 2.016, constan en la documental de la parte actora, y su contenido se da íntegramente por reproducido.

2º.- Dicha relación laboral se inició con la suscripción de un contrato de interinidad para la cobertura de vacante incluida en la oferta de empleo público adicional correspondiente al año 2.004, a tiempo completo, asignándole el puesto NUM001 , indicando en dicho contrato que él mismo se extinguiría conforme a lo previsto en el artículo 8.1.c) del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre , y disponiendo que dicho contrato en ningún caso daría lugar a una relación jurídico-laboral de carácter indefinido. Asimismo se indicaba que en todas las materias, no contempladas en el contrato, se estaría a lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente, a cuyas normas se sometían ambas partes, y en su defecto, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes de general o especial aplicación.

3º.- Por Resoluciones de .2227 y 29 de julio de 2o.16, de la Dirección General de Función Pública, publicada en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid número 179 de 28 de julio de 2016, se adjudicaron los destinos al proceso extraordinario de consolidación de empleo, para el acceso a plazas de carácter laboral de la categoría profesional de auxiliar de enfermería (grupo IV, nivel 3, Área D), convocado por Orden de 3 de abril de 2009, de la entonces CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA JUSTICIA E INTERIOR, que fue publicada en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid el 29 de junio. En dicho proceso selectivo fue adjudicada la plaza NUM001 de la categoría profesional de auxiliar de enfermería.

4º.- Mediante Resolución de 19 de septiembre del 2016 se le comunicó su cese con efectos de 30/09/2016. Dicha plaza fue ocupada por doña Esmeralda , que suscribió el contrato de trabajo indefinido a tiempo completo en fecha 30/09/2016. Dicha trabajadora se encuentra en excedencia voluntaria por incompatibilidad, desde el 01/10/2.016, que le fue concedida en fecha 30/08/2016 mediante Resolución de la Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia. Para cubrir dicha vacante, la parte demandada ha contratado a doña Felicidad el 30/09/2.016, prestando servicios efectivos en fecha 1/10/2.016.

5º.- La demandante ha sido nuevamente contratada para prestar servicios mediante un contrato de interinidad a tiempo completo en fecha 22/12/2016, como auxiliar de enfermería, para sustituir a doña Gracia , con categoría profesional de auxiliar de enfermería durante la situación en la que la misma permanezca como liberada sindical.

6º.- La parte actora no ostenta, ni ha ostentado en el año inmediatamente anterior la condición de Delegado de Personal, o representante de los trabajadores, ni consta afiliado a sindicato alguno".

SEGUNDO.- Interpuesto recurso 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: "Que estimamos parcialmente el recurso de Suplicación interpuesto por la representación Letrada de la Comunidad de Madrid frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 38 de Madrid con fecha 17 de abril de 2017 , Autos nº 1052/2017, en demanda de despido y reclamación de cantidad interpuesta por D^a Ana María , revocamos en parte el fallo de la sentencia recurrida y declaramos que el cese de la actora impugnado es ajustado a derecho y estimamos la petición subsidiaria formulada por la actora en su demanda condenamos a la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid a abonar a la actora en concepto de indemnización por fin de contrato la cantidad de 3.719,97€. Sin costas".

TERCERO .- Contra la sentencia dictada en suplicación, la Letrada Sra. Figueroa Molinuevo, en representación de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid, mediante escrito de 26 de diciembre de 2017, 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 12 de julio de 2017 . SEGUNDO.- Se alega la infracción del art. 15 ET y arts. 4 y 8.1.c) RD 2720/98 .



CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 22 de octubre 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 9 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 la Sala de segundo grado. Dados los términos del debate suscitado ante esta Sala, ahora debemos resaltar los aspectos de ellos que resultan relevantes:

18 febrero 2013: la vacante de Auxiliar de Enfermería nº NUM001 , dependiente de la CAM (Comunidad Autónoma de Madrid; Consejería de Políticas Sociales y Familia) comienza a ser desempeñada, de forma interina, por la trabajadora.

28 julio 2016: en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid aparecen publicadas diversas Resoluciones adjudicando destino a quienes han obtenido las correspondientes plazas como consecuencia del proceso extraordinario de consolidación de empleo. Una de las plazas en cuestión es la NUM001 .

19 septiembre 2016: la CAM dicta Resolución comunicando a la trabajadora su cese con efectos del siguiente 30 de septiembre.

30 septiembre 2016: la CAM contrata a una tercera persona para ocupar la plaza de referencia, que va a quedar nuevamente vacante como consecuencia de la excedencia voluntaria pedida por quien la ha obtenido.

1 septiembre 2016: la persona que ha obtenido la plaza de referencia pasa a la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad.

22 diciembre 2016: la demandante es nuevamente contratada por la CAM, como Auxiliar de Enfermería, para suplir a una "liberada sindical".

2. Sentencia del Juzgado de lo Social.

Mediante su sentencia 139/2017 de 17 de abril el Juzgado de lo Social nº 38 de Madrid (proc. 1052/2016) estima la demanda de despido interpuesta por la trabajadora y declara su improcedencia, con derecho a indemnización (6.137,95 €). Sus núcleos argumentales son los siguientes:

A) No puede prosperar la excepción alegada sobre falta de acción, ya que lo debatido es "si el cese en la prestación por la cobertura de la vacante supone o no un despido interrumpiendo la prestación de servicios" y a ello ha de darse respuesta.

B) Como el cese se basa en la adjudicación de la plaza a quien la obtiene tras el proceso de consolidación, pero realmente no llega a desempeñarla, puesto que accede de inmediato a la excedencia voluntaria (por incompatibilidad), ha de entenderse que no estamos ante una válida causa de extinción, a tenor de la doctrina sentada por la STS 22 enero 2013 , que reproduce extensamente. "Por lo tanto, al no darse la causa de extinción prevista en el contrato, no existe justificación para la extinción del contrato de la trabajadora, y por lo tanto debe ser declarado la existencia de un despido improcedente".

C) Siendo imposible la readmisión (por estar la plaza ya ocupada por otra persona), entiende que procede abonar la indemnización propia del despido improcedente, careciendo de relevancia la posterior contratación de la demandante.

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



Mediante su sentencia de 30 de octubre de 2017 la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, estima parcialmente el recurso de suplicación formalizado por la CAM. Declara válida la extinción del contrato de interinidad suscrito entre las partes, conforme a lo dispuesto en el art. 49.1.b) del ET, pese a que la adjudicataria de la plaza no se incorporó por haberle sido concedida una excedencia por incompatibilidad. Reconoce, sin embargo, el derecho de la actora a una indemnización por aplicación de la doctrina contenida en la STJUE de 14 de septiembre de 2016 (asunto De Diego Porras). Sus núcleos argumentales son los siguientes:

A) Debe fracasar la alegación de la CAM sobre falta de acción. La demanda por despido viene encaminada a valorar si la extinción del contrato de trabajo adoptada por el empresario es ajustada a Derecho y "en el presente supuesto se ha producido una clara voluntad extintiva de una relación laboral amparada en un contrato".

B) Invocando las SSTs 16 mayo 2005 y 25 enero 2007 considera que el contrato ha sido válidamente extinguido al obtener la plaza otra persona. Ello al margen de que "la plaza del que ha tomado posesión y ha pasado a esa situación, vuelve a estar vacante y, por tanto, sometida a otros procesos o procedimientos de provisión de vacantes que normativamente estén establecidos".

C) Pero aunque no haya habido despido, sino válida terminación del contrato, la trabajadora tiene derecho a percibir una indemnización a tenor de la doctrina sentada por la STJUE 14 septiembre 2016 (C-596/14, De Diego Porras I). En consecuencia, "procede por parte de este órgano judicial aplicar la doctrina de dicha sentencia comunitaria, dada la absoluta igualdad de ambos supuestos litigiosos". La indemnización se cuantifica en 3.719,97 € por las razones que expone.

D) Invoca doctrina sentada por una anterior sentencia de la propia Sala de Madrid, basada en la supremacía del Derecho de la UE y en la STJUE del caso Ana De Diego Porras (C- 596/14, de 14 septiembre 2016). Eso hace que deba desplazarse lo previsto en el artículo 49 ET para dar paso a las consecuencias derivadas de la Directiva 1999/70 sobre trabajos de duración determinada.

4. Recurso de casación unificadora.

Con fecha 26 de diciembre de 2017 la Letrada de la CAM, en la representación que ostenta, presenta recurso de casación unificadora frente a la sentencia de suplicación.

Denuncia que la sentencia recurrida infringe el artículo 49.1.c ET en conexión con el art. 15 de la misma norma y su desarrollo reglamentario pues en ellos se excluye el abono de indemnización como consecuencia de que finalice un contrato de interinidad por vacante.

Interesa que se acepte su recurso y se dicte sentencia estableciendo como doctrina 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, tal y como sostiene la sentencia referencial.

5. Impugnación del recurso e Informe del Fiscal.

Con fecha 1 de diciembre de 2018 la Abogada y representante de la trabajadora presenta escrito de impugnación al recurso de casación unificadora. Considera acertada la doctrina de la sentencia recurrida y niega que concurra la preceptiva identidad entre las sentencias comparadas. Señala que en el presente caso la trabajadora demanda por despido y adiciona una pretensión subsidiaria sobre derecho a indemnización, que es la finalmente acogida por el TSJ; sin embargo, la sentencia referencial resuelve un supuesto en que la trabajadora solo ha reclamado frente a la extinción de su contrato, sin añadir petición subsidiaria.

Con fecha 10 de enero de 2019 el 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 y 21 noviembre 2018 han proclamado la compatibilidad de esa regulación con la Directiva 1999/70.

SEGUNDO.- Análisis de la contradicción.

Tanto por constituir un requisito de orden público procesal cuanto por haberse cuestionado a través de la impugnación al recurso, 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.

A) Para fundamentar el recurso y cuestionar la aplicación de la mencionada sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, el recurso invoca de contraste la sentencia dictada el 12 de julio de 2017 (recurso de suplicación nº 589/2017), por el mismo Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que estima el recurso de la CAM (impugnado por la trabajadora) y revoca la sentencia de instancia, declarando procedente por ajustada a Derecho la extinción del contrato de interinidad por vacante de la actora, sin derecho a indemnización.

B) Los hechos probados son sustancialmente iguales a los del presente caso:

* Desde febrero de 2008 la demandante, viene prestando servicios para la CAM (como auxiliar de hostelería) en virtud de contrato de trabajo de interinidad para cobertura de vacante vinculada a la nº NUM002 u vinculada a la oferta pública de Empleo correspondiente al año 2004.

* El 23 de septiembre de 2016 se le comunica la finalización de su contrato de trabajo con efectos del 30, porque su plaza ha sido adjudicada en el proceso extraordinario de consolidación de empleo a otra persona.

* La nueva titular solicita y obtiene excedencia por incompatibilidad y la plaza en cuestión pasa a ser desempeñada por persona distinta.

C) La sentencia considera que no hay despido sino una válida extinción de la relación laboral. Recuerda el criterio jurisprudencial conforme al cual el paso del titular, al que se le ha adjudicado la plaza, a la situación de excedencia no da derecho al interino a seguir en el contrato temporal (SSTS de 16 de mayo de 2005, rec. 2646/2004 y 25 de enero de 2007, rec. 3482/2005).

D) Además, rechaza que esta válida extinción comporte el derecho a percibir indemnización alguna.

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. Ante la cuestión relativa a la indemnización que corresponde por la extinción procedente de un contrato de interinidad por vacante, 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 en la de contraste, entiende que no procede ningún pago por tal motivo.

A ello no obsta que la trabajadora demandante en el presente caso hubiera añadido a su cuestionamiento de la terminación contractual (despido) la solicitud de una indemnización (cantidad). Como hemos manifestado reiteradamente, cuando se acciona por despido también hay que entender solicitado el eventual derecho a obtener las indemnizaciones correspondientes a la extinción contractual impugnada; en tal sentido, por todas, SSTS 14 enero 2013 (rec. 68/2013) y 261/2019 de 18 marzo.

En suma: aquí ya no se discute la regularidad del contrato (interinidad por vacante) ni su válida terminación (por adjudicarse la plaza ocupada a quien la obtiene pero acto seguido pasa a situación de excedencia por incompatibilidad), sino si, con ese doble condicionante, debe abonarse a la trabajadora una indemnización.

En conclusión, como expone el pulcro Informe del Ministerio Fiscal, en ambos casos estamos ante una válida extinción de un contrato de interinidad tras un proceso de consolidación de empleo en el que la plaza que ocupaba la actora fue adjudicada a otro trabajador. Y, en los dos supuestos, el adjudicatario de la plaza no llega a ocuparla, por ser declarado en excedencia. Sin embargo, las sentencias a comparar llegan a resultados contradictorios en cuanto al derecho a recibir o no una indemnización.

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

En su único motivo de recurso, la CAM apunta la infracción del artículo 49.1.c) ET en relación al artículo 15 ET y su desarrollo reglamentario sobre contrato de interinidad.



La solución que ahora damos a este problema coincide con la ya asumida en numerosos asuntos similares y 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. Victorio , 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 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".

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, 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 e su Informe.

En el presente caso ya no se cuestiona ni la regularidad del contrato de interinidad, ni la legitimidad del cese. Aquilatado ya por esta Sala el alcance del artículo 70 EBEP , es claro que no existe dato alguno del que podamos deducir que la interinidad se había desnaturalizado. Pero es que, sobre todo, ese debate es ajeno al que accede a este tercer grado jurisdiccional, único sobre el que podemos unificar doctrina. Y aquí las sentencias comparadas aceptan la regularidad de los contratos y de su terminación.

2. Alcance de la estimación.

A) Al contener doctrina errónea la sentencia recurrida, debemos decidir conforme a las previsiones legales para los casos de estimación del recurso. Procede, por tanto, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, la estimación del recurso de casación para la unificación de la doctrina y la consiguiente anulación de la sentencia recurrida. Como ya ha dicho la STS 306/2019 de 10 abril (rec. 306/2019), "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 íntegramente estimado. De este modo, a la anulación de la sentencia de suplicación debemos añadir la revocación de la sentencia del Juzgado de lo Social, que había estimado la demanda por despido, aunque subsistiendo su pronunciamiento desestimatorio de la excepción relativa a la falta de acción, reafirmado en suplicación e inatacado por la CAM en fase casacional.

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 no había dispuesto la imposición de costas ("sin costas", expresa el fallo), su casación carece de consecuencias en ese sentido.

Puesto que el artículo 229.2 LRJS exige 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 debemos 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 Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid, representada y defendida por la Letrada Sra. Trillo-Figueroa Molinuevo.



- 2) Casar y anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 30 de octubre de 2017, en el recurso de suplicación nº 933/2017 .
- 3) Resolviendo el debate en suplicación, estimar el recurso de tal clase interpuesto por la citada Consejería de Políticas Sociales y Familia.
- 4) Revocar la sentencia dictada el 17 de abril de 2017 por el Juzgado de lo Social nº 38 de Madrid , en los autos nº 1052/2016, seguidos a instancia de D^a Ana María contra dicha recurrente, sobre despido y cantidad, excepto en cuanto desestima la excepción de falta de acción opuesta por la demandada.
- 5) Desestimar la demanda interpuesta por la Sra. Ana María y absolver a la parte demandada tanto de la reclamación por despido cuanto de la solicitud de indemnización por fin de contrato.
- 6) No realizar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas, depósito o consignación de cantidades, como consecuencia de los recursos que ahora resolvemos.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ