



Roj: **STSJ PV 2243/2017 - ECLI: ES:TSJPV:2017:2243**

Id Cendoj: **48020340012017101459**

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

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **20/06/2017**

Nº de Recurso: **1221/2017**

Nº de Resolución: **1409/2017**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **ANA ISABEL MOLINA CASTIELLA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

RECURSO Nº: Suplicación / E_Suplicación 1221/2017

NIG PV 01.02.4-17/000052

NIG CGPJ 01059.34.4-2017/0000052

SENTENCIA Nº: 1409/2017

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 20 de junio de 2017.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Iltmos/as. Sres/as. D. PABLO SESMA DE LUIS, Presidente en funciones, D^a ANA ISABEL MOLINA CASTIELLA y D. JUAN CARLOS BENITO BUTRÓN OCHOA, Magistrados/as, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación interpuesto por **CONSORCIO HAURRESKOLAK** contra la sentencia del Juzgado de lo Social num. 1 de los de VITORIA-GASTEIZ, de fecha 6 de marzo de 2017, dictada en proceso sobre cantidad (RPC), y entablado por Otilia, Alejandra, Florinda, Rosalia, Belen, Jacinta y Teodora frente al **recurrente**.

Es Ponente la Iltma. Sra. Magistrada D^a ANA ISABEL MOLINA CASTIELLA, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

"PRIMERO.- La actora Doña Alejandra suscribió con fecha 2 de octubre de 2015 contrato de interinidad con CONSORCIO HAURRESKOLAK para sustituir a trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, extinguiéndose dicho contrato por reincorporación en fecha 31 de agosto de 2016, con la categoría de educadora, jornada parcial, y un salario bruto mensual incluida la prorrata de pagas extras de 1.293,22 euros.

-La actora Doña Florinda suscribió con CONSORCIO HAURRESKOLAK los siguientes contratos de interinidad, para sustituir a trabajadoras con derecho a reserva de su puesto de trabajo, extinguiéndose por su reincorporación:

Contrato de 23/11/2015 a 11/3/2016, Haurreskola Erriberagoitia, categoría y puesto de educadora, jornada completa, salario bruto mensual con prorrata de pagas extras de 2.565,22 euros.



Contrato de 15/3/2016 a 18/3/2016, Haurreskola Donostia, categoría de educadora, jornada completa, salario bruto mensual con la prorrata de pagas extras de 2.565,22 euros.

Contrato de 21/3/2016 a 23/3/2016, Haurreskola Eibar, categoría de educadora, jornada completa, salario bruto mensual con la prorrata de pagas extras de 2.565,22 euros.

Contrato de 29/3/2016 a #/2016 Haurreskola Gasteiz, categoría de educadora, jornada completa, salario bruto mensual con la prorrata de pagas extras de 2.565,22 euros.

Contrato de 4/7/2016 a 21/7/2016 Haurreskola Donostia, categoría de educadora, jornada completa, salario bruto mensual con la prorrata de pagas extras de 2.565,22 euros.

-La actora Doña Jacinta suscribió con CONSORCIO HAURRESKOLAK contrato de trabajo por interinidad, para sustituir a trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, extinguiéndose por su reincorporación. de 2/11/2015 a 31/8/2016, Haurreskola Gasteiz, categoría de educadora, jornada parcial, salario bruto mensual con prorrata de pagas extras de 855,50 euros.

La actora Doña Rosalia suscribió con CONSORCIO HAURRESKOLAK los siguientes contratos de interinidad, para sustituir a trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, extinguiéndose por su reincorporación:

Contrato de 25/9/2015 a 31/8/2016, Haurreskola Gasteiz, categoría educadora, jornada parcial, salario bruto mensual con prorrata de pagas extras de 1306,12 euros.

Contrato de 16/9/2016 a 23/9/2016, Haurreskola Gasteiz, categoría educadora, jornada completa, salario bruto mensual con la prorrata de pagas extras de 2.612,55 euros.

Contrato de 11/10/2016 a 11/10/2016 Haurreskola Gasteiz, categoría educadora, salario bruto mensual con la prorrata de pagas extras de 2.612,25 euros.

Contrato de 19/10/2016 a 31/10/2016, Haurreskola Gasteiz, categoría educadora, jornada completa, salario bruto mensual con la prorrata de pagas extras de 2.612,55 euros.

-La actora Doña Belen suscribió con el CONSORCIO HAURRESKOLAK los siguientes contratos de trabajo por interinidad para sustituir a trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, extinguiéndose por reincorporación:

Contrato de 10/9/2015 a 30/6/2016, Haurreskola Gasteiz, categoría educadora, jornada completa, salario bruto mensual con la prorrata de pagas extras de 2.612,25 euros.

Contrato de 4/7/2016 a 6/7/2016, Haurreskola Gasteiz, categoría educadora, jornada completa, salario bruto mensual con la prorrata de pagas extras de 2.612,25 euros.

Contrato de 7/7/2016 a 8/7/2016, Haurreskola Amurrio, categoría educadora, jornada completa, salario bruto mensual con la prorrata de pagas extras de 2.612,25 euros.

Contrato de 11/7/2016 a 21/7/2016 Haurreskola Gasteiz, categoría educadora, jornada completa, salario bruto mensual con la prorrata de pagas extras de 2.612,25 euros.

Contrato de 6/9/2016 a 24/10/2016 Haurreskola Gasteiz, categoría educadora, jornada completa, salario bruto mensual con la prorrata de pagas extras de 2.612,25 euros.

Contrato de 25/10/2016 a 26/10/2016 Haurreskola Gasteiz, categoría educadora, jornada completa, salario bruto mensual con la prorrata de pagas extras de 2.612,25 euros.

Contrato de 27/10/2016 a 27/10/2016 Haurreskola Gasteiz, categoría educadora, jornada completa, salario bruto mensual con la prorrata de pagas extras de 2.612,25 euros.

La actora Doña Otilia , suscribió con el CONSORCIO HAURRESKOLAK contrato de trabajo por interinidad hasta cobertura definitiva del puesto, extinguiéndose por la cobertura, de fecha 1/9/2012 a 31/8/2016, Haurreskola Gasteiz, categoría educadora, jornada completa, salario bruto mensual con la prorrata de pagas extras de 2.612,25 euros.

La actora Doña Teodora , suscribió con el CONSORCIO HAURRESKOLAK, los siguientes contrato de trabajo por interinidad, para sustituir a trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo:

Contrato de 10/9/2015 a 14/1/2016 Haurreskola Gasteiz, categoría educadora, jornada completa, salario bruto mensual con la prorrata de pagas extras de 2.612,55 euros.

Contrato de 15/1/2016 a 15/1/2016, Haurreskola Gasteiz, categoría educadora, salario bruto mensual con la prorrata de pagas extras de 2.612,25 euros.



Contrato de 18/1/2016 a 19/1/2016, Haurreskola Kampezu, categoría educadora, salario bruto mensual con la prorrata de pagas extras de 2.612,25 euros.

Contrato de 21/1/2016 a 21/1/2016, Haurreskola Gasteiz, categoría de educadora, salario bruto mensual con la prorrata de pagas extras de 2.612,25 euros.

Contrato de 25/1/2016 a 21/1/2016, Haurreskola Gasteiz, categoría de educadora, salario bruto mensual con la prorrata de pagas extras de 2.612,25 euros.

Contrato de 19/4/2016 a 20/4/2016, Haurreskola Urkaubustaiz, categoría de educadora, salario bruto mensual con la prorrata de pagas extras de 2.612,25 euros.

Contrato de 21/4/2016 a 29/7/2016, Haurreskola Amurrio, categoría de educadora, salario bruto mensual con la prorrata de pagas extras de 2.612,25 euros.

SEGUNDO.- A la finalización de los contratos de interinidad suscritos no se abonó a las actoras cantidad alguna en concepto de indemnización.

TERCERO.- Se ha presentado reclamación en fecha 19 de diciembre de 2016 al Consorcio."

SEGUNDO .- La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"Que ESTIMO la demanda interpuesta por Florinda , Rosalia , Otilia , Teodora , Alejandra , Belen y Jacinta , contra CONSORCIO HAURRESKOLAK y en consecuencia CONDENO a CONSORCIO HAURRESKOLAK a abonar a:

Doña Alejandra la cantidad de 777,35 euros.

Doña Florinda la cantidad de 1121,42 euros.

Doña Jacinta la cantidad de 467,49 euros.

Doña Rosalia la cantidad de 1.284,72 euros.

Doña Belen la cantidad de 2.426,70 euros.

Doña Otilia la cantidad de 6.851,80 euros.

Doña Teodora la cantidad de 2.141,20 euros."

TERCERO .- Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que fue impugnado de contrario.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Entabla recurso de suplicación el organismo público demandado Consorcio Haurreskolak frente a la sentencia del Juzgado de lo Social que, estimando la demanda actuada por Doña Otilia y otras seis actoras más, le ha condenado a abonar a cada una de ellas una cantidad por indemnización por fin de los contratos de interinidad suscritos con el demandado, todos ellos por reserva de puesto de trabajo del trabajador sustituido salvo el formalizado por la Sra. Otilia , que lo era por cobertura definitiva del puesto, y que se ha prolongado cuatro años, hasta su extinción por dicha causa el 31 de agosto de 2016.

Tanto la demanda como la decisión de instancia se sustentan en la STJUE de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/2014, Ana de **Diego Porras**), y en la STJ de Madrid de 5 de octubre de 2016, dictada en aplicación de la primera, así como en el criterio de esta Sala expuesto desde la sentencia de 18 de octubre de 2016 (rec.1690/2016).

El recurso articula un único motivo impugnatorio denunciando la interpretación errónea del art.49.1c) ET , invocando en apoyo de su tesis, contraria al abono de cualquier indemnización por la válida finalización del contrato de interinidad, las SSTS de 21 de julio de 2015 (rec.2672/2014), 19 de mayo de 2015 (rec.2552/2014), y de forma subsidiaria y con apoyo en SSTS de 6 de octubre de 2015 (2592/2014), 15 de junio de 2015 (rec.2924/2014), y 4 de febrero de 2016 (rec.2638/2015), solicita que, en su caso, se indemnice a las demandantes conforme al módulo de 12 días por año de servicio, citando además las SSTS de 7 y 23 de noviembre de 2016, para subrayar que no se cuestiona en las mismas la aplicación de la STJUE de 14 de septiembre de 2016 reconociéndose la indemnización acorde al fin del contrato temporal (12 días por año), señalando también las emitidas por otras Salas de lo Social que no aplican dicha doctrina en orden a la indemnización por válido fin del contrato de trabajadores interinos.

La legal representación de las demandantes ha presentado escrito impugnando el recurso, interesando la confirmación de la sentencia de acuerdo con el criterio de esta Sala, pero además con apoyo en STS de 28 de



marzo de 2017 (rec.1664/2015) dictada en un supuesto de indefinido no fijo con fin de contrato por cobertura en forma del puesto, argumentando que en el caso de la Sra. Otilia, también tiene apoyo la fijación de una indemnización conforme al parámetro de 20 días por año de servicio pues se trataría de una trabajadora indefinida no fija por haber venido prestando servicios durante más de tres años.

SEGUNDO.- El recurso no alcanza éxito de conformidad con la línea decisoria que esta Sala sostiene desde la sentencia de 18 de octubre de 2016 (rec.1690/2016), a su vez amparada en STJUE de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14, De **Diego Porras**), dictada en aplicación de la Directiva 1999/70/CE de 28 de junio de 1999 -en concreto de la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el anexo de la Directiva 1999/70-, y que hemos seguido en pronunciamientos ulteriores (entre otros, las sentencias de 18 de octubre y 22 de noviembre de 2016, rec.1872/2016 y 2146/2016, realizando en ambas una aplicación horizontal de la Directiva), subrayando que la Sala Cuarta no se ha pronunciado todavía sobre la cuestión que se somete a nuestra consideración.

El TJUE sostiene en la meritada sentencia que "se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables", pues "El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización".

Consiguientemente no se puede dar un trato desigual a las actoras en cuanto a la indemnización por la extinción de la relación laboral con un organismo público como el Consorcio demandado, como consecuencia del tipo de contrato suscrito -interinidad por sustitución de trabajadores con reserva de puesto salvo la Sra. Otilia que lo era "hasta cobertura definitiva del puesto"-, por lo que tienen derecho a igual indemnización que la que correspondería a un trabajador fijo comparable de extinguirse su contrato por otra causa objetiva, dado que el puesto de trabajo es único y por tanto son idénticos la naturaleza del trabajo y los requisitos de formación y lo han de ser todas condiciones laborales y, entre éstas se encuentra la indemnización por cese.

Y a mayor abundamiento, y como destaca el recurso, en el caso de la Sra. Otilia, que ha permanecido vinculada al Consorcio demandado por tiempo superior a tres años a través de un contrato de interinidad hasta cobertura definitiva del puesto (lo que ha ocurrido a los cuatro años del comienzo de la relación laboral), de facto significa que estamos ante una trabajadora indefinida no fija (STS de 14 de octubre de 2014, rcud 711/2013), por lo que la indemnización reconocida en la instancia y ratificada por la Sala halla amparo también en la STS de 28 de marzo de 2017 (rcud 1664/2015).

En la referida sentencia, la Sala Cuarta, superando doctrina anterior (que fijaba la indemnización por cese de trabajadores indefinidos no fijos conforme a la contemplada en el art. 49.1 c) ET), reconoce la indemnización del art. 53 b) ET a una trabajadora indefinida no fija por las razones que ofrece, y a las que nos remitimos a fin de no extendernos innecesariamente, y que se resumen en que dicha situación de la trabajadora es asimilable a las que el legislador considera circunstancias objetivas que permiten la extinción indemnizada del contrato.

Cuanto hemos expuesto se traduce, previa desestimación del recurso de suplicación, en la confirmación íntegra de la sentencia.

CUARTO.- Procede condenar en costas a la recurrente CONSORCIO HAURRESKOLAK, por no gozar del beneficio de justicia gratuita, en las que se incluirán los honorarios del Letrado de la parte que ha impugnado el recurso, lo que se fija en 400 euros.

FALLAMOS

Se **desestima** el recurso de suplicación interpuesto por CONSORCIO HAURRESKOLAK, frente a la sentencia, de fecha 6 de marzo de 2017, del Juzgado de lo Social nº 1 de Vitoria dictada en los autos 15/2017 seguidos por Otilia, Alejandra, Florinda, Rosalia, Belen, Jacinta e Teodora contra el recurrente. Se confirma la sentencia.

Se imponen las costas a la recurrente, en las que se incluirán los honorarios del letrado de la parte actora impugnante del recurso, que se fijan en 400 euros.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvase las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.



Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

E/

VOTO PARTICULAR

que realiza el lltmo. Sr. Magistrado D. PABLO SESMA DE LUIS en el procedimiento por reclamación de cantidad en el recurso de la Sala nº 1221/2017

La cuestión nuclear de la que discrepo recae sobre la aplicación que para la resolución del presente recurso en procedimiento sobre despido efectúa esta Sala de lo Social de la sentencia de 14 de Septiembre de 2016 (c-596/14) del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. (TJUE).

Consideraciones generales:

Primera.- La norma básica aplicada por la sentencia del TJUE fue la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada de 18 de Marzo de 1999, titulada "principio de no discriminación", que en el apartado 1 establece que no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

Segundo.- En principio, el Derecho Comunitario prevalece sobre el Derecho Interno en términos globales, de manera que en caso de contradicción entre las normas nacionales infraconstitucionales y el Derecho de la Unión, el juez nacional debe inaplicar la Ley interna, sin esperar a la previa adaptación del Derecho Interno.

Respecto a la Jurisprudencia Comunitaria, ésta también prevalece sobre la Jurisprudencia de los estados miembros en la interpretación y aplicación del Derecho Comunitario, puesto que conforme al art. 234 del Tratado de la Comunidad Europea, la doctrina del TJUE al resolver cuestiones prejudiciales es vinculante para el Tribunal Supremo.

Esta primacía se manifiesta igualmente en la necesidad de interpretar la normativa interna conforme a la legislación y jurisprudencia comunitarias. Es la denominada "interpretación conforme."

Tercero.- No obstante todo lo anterior, ha de tenerse presente que sólo los Reglamentos son directamente aplicables y susceptibles, por su propia naturaleza, de producir efecto directo.

El Acuerdo Marco citado no es un Reglamento sino que figura como anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de Junio de 1999.

El efecto de las Directivas se concreta, siempre que sean incondicionadas y suficientemente precisas, a su posible invocación por los particulares en sus relaciones con el Estado, pero no entre particulares.

Cuarto.- Los obstáculos que la legislación interna pueda mostrar para la efectividad del Derecho Comunitario en general y de las Directivas en particular cuenta con el mecanismo compensador de la posibilidad de exigir responsabilidad al estado incumplidor por los daños y perjuicios que genere la ausencia de adaptación del Derecho Interno.

Quinto.- La denominada "interpretación conforme" no puede conducir a que se fuerce de forma indebida la normativa interna. El citado principio no implica nunca que una Directiva cree obligaciones para los particulares por sí misma e independientemente de una ley interna de adaptación. La obligación del juez nacional de emplear la Directiva como referencia al aplicar e interpretar el Derecho Interno no puede conducir a una conclusión contra legem del Derecho Nacional.

Sexto.- La Jurisprudencia no figura entre las fuentes de la relación laboral que enumera el Art. 3 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

La infracción de la Jurisprudencia constituye motivo para interponer recurso de suplicación o de casación, conforme a los Arts. 193-c) y 207.-e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), pero continúa poseyendo el carácter complementario que le reserva el art. 1.6 del Código Civil .

La posibilidad legal de interponer recurso de casación para la unificación de doctrina significa que el último pronunciamiento judicial no es la sentencia del TJUE, que los demás órganos judiciales hayan de acatar sin más, sino el que emane del Tribunal Supremo español.

La sentencia del TJUE merece las siguientes objeciones.-

Primera.- Dicha sentencia declaró: que la cláusula 4 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier



indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización.

Inmediatamente se advierten dos circunstancias: 1ª.- La sentencia reconoce que el trabajador interino tiene derecho a una indemnización al finalizar el contrato, pero no señala el importe de aquélla. 2ª.- Equipara el derecho a la indemnización del interino no con cualquier otra modalidad de contrato temporal sino con el contrato indefinido.

Estas dos circunstancias alertan tanto de la escasa claridad del pronunciamiento judicial como del muy discreto conocimiento que muestra sobre la legislación nacional española en materia de contratos de trabajo.

Esto último, probablemente favorecido por lo poco afortunados que fueron los términos en que la cuestión prejudicial fue planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Allí se decía que en Derecho español existe una diferencia de trato en las condiciones de trabajo entre los trabajadores fijos y los trabajadores con contrato de duración determinada, en la medida en que la indemnización abonada en caso de extinción legal del contrato es de 20 días de salario por año trabajado en el caso de los primeros, mientras que se eleva a sólo 12 de salario por año trabajado para los segundos. Esta desigualdad es aún más evidente en lo que atañe a los trabajadores con contrato de interinidad, a los que la normativa nacional no reconoce indemnización alguna cuando dicho contrato finaliza con arreglo a la normativa.

El planteamiento de la cuestión adolecía de un evidente error, que la sentencia del TJUE o no constató o no se ocupó de tener conocimiento exacto de la regulación legal de las indemnizaciones en el Derecho del Trabajo español.

Segunda.- La sentencia del TJUE reconoce el derecho del trabajador interino a percibir igual indemnización que el trabajador fijo cuando se produce la extinción del contrato. Pero, como antes se indicó, no especificó el importe de la indemnización.

El término de comparación empleado es desafortunado, puesto que los contratos indefinidos, precisamente porque lo son, no se han de extinguir por voluntad del empresario, por lo que legalmente no existe prevista indemnización alguna. Cosa distinta es que la extinción de un contrato indefinido sea judicialmente declarada improcedente, en cuyo caso sí existe una indemnización tasada. Pero no es esta la situación a la que se refiere la sentencia del TJUE; sino que ésta reconoce el derecho a la indemnización automática.

Sería razonable que ese derecho a la indemnización automática se reconociera por igual a todas las modalidades de contratos temporales, puesto que el Art. 49.1-c) ET lo reconoce para los contratos para obra o servicio determinado, en cuantía de 12 días de salario por cada año de servicio.

Pero no es ello ni lo que reconoce la sentencia del TJUE ni la sentencia dictada en el presente recurso.

Al aquí demandante se le reconoce el derecho a percibir una indemnización de 20 días de salario por cada año de servicio, con el límite de una anualidad. Ello ni lo reconoce la sentencia del TJUE ni esa es la indemnización correspondiente a la extinción (indebida) de un contrato indefinido.

La indemnización legal puede ser la de 20 días por año de servicio (Art. 53.1-b ET); o la de 33 días por año de servicio (Art. 56.1 ET); o la de un mes de salario (Art. 49.1-g ET).

¿Por qué se elige la indemnización de la extinción contractual por causas objetivas y no otra? ¿Acaso porque ésta opera de forma automática sin necesidad de previa declaración judicial de improcedencia? También opera así la indemnización prevista por el Art. 49.1 g) ET (muerte, jubilación o incapacidad permanente del empresario) y por el Art. 49.1-c) ET (contrato temporal para obra o servicio determinado), en cuantía respectiva de un mes de salario y de 12 días de salario por cada año de servicio.

Pero especialmente hay que destacar y preguntarse qué relación existe entre la extinción contractual por causas objetivas y el contrato de interinidad. La respuesta es: ninguna; absolutamente ninguna. La extinción por causas objetivas persigue la viabilidad de la empresa y el mantenimiento de los restantes puestos de trabajo en situaciones de crisis económica o necesidad de adaptación a las nuevas exigencias del mercado; en tanto que el contrato de interinidad se extingue cuando finaliza el proceso de selección de cobertura del puesto o cuando se reincorpora al mismo el trabajador titular que tenía derecho a la reserva de su plaza.

Por consiguiente, solucionar la ausencia del derecho a la indemnización del interino cesado, acudiendo a la cuantía de la extinción del contrato por causas objetivas no sólo no lo reconoció la sentencia del TJUE sino que además carece de fundamento legal.



Tercero.- Se está reconociendo el derecho a la indemnización por finalización del contrato de interinidad a través de la vía judicial, lo que, a diferencia de la vía legal, impide establecer un régimen transitorio.

Por una elemental aplicación del principio de seguridad jurídica, las empresas tienen derecho a que el contrato de interinidad se regule por la normativa vigente en el momento de la suscripción. Si en aquel momento no existía norma alguna que reconociera al trabajador el derecho a la indemnización al finalizar el contrato, resulta legalmente inviable imponer a la empresa un gravamen económico sobrevenido, puesto que tal gravamen, para ser legal, ha de ser conocido por la empresa con anterioridad a concertar el contrato, con el fin de que pueda prestar su consentimiento, sabedor de las consecuencias económico-indemnizatorias que deriven de la extinción del mismo.

En consecuencia y por todo lo expuesto, imponer a la empresa una condena indemnizatoria no establecida legalmente requeriría la concurrencia de unos factores de rigor jurídico, que en el presente caso no se dan.

Así por este mi voto particular, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe junto con el Voto Particular del Ilmo. Sr. don PABLO SESMA DE LUIS en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por **Letrado** dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los **10 días hábiles** siguientes al de su notificación.

Además, **si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar**, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un depósito de 600 euros.

Los **ingresos** a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del Banco Santander, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del Banco Santander, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699-0000-66-1221-17.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699-0000- 66-1221-17.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.