



Roj: **STSJ M 9645/2017 - ECLI: ES:TSJM:2017:9645**

Id Cendoj: **28079340012017100803**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **22/09/2017**

Nº de Recurso: **561/2017**

Nº de Resolución: **790/2017**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **JUAN MIGUEL TORRES ANDRES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 01 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta Baja - 28010

Teléfono: 914931977

Fax: 914931956

34016050

NIG : 28.079.00.4-2016/0045589

Recurso número: 561/17

Sentencia número:790/17

CE.

Ilmo. Sr. D. JUAN MIGUEL TORRES ANDRÉS

Ilma. Sra. D^a. ROSARIO GARCÍA ÁLVAREZ

Ilmo. Sr. D. IGNACIO MORENO GONZÁLEZ ALLER

En la Villa de Madrid, a VEINTIDOS DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL DIECISIETE, habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución española de 27 de diciembre de 1.978,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación número 561/17, formalizado por el Sr/a. Letrado/a D^a. MÓNICA DE ANDRÉS MARTÍNEZ, en nombre y representación de DOÑA Noemi , contra la sentencia dictada en 14 de febrero de 2.017 por el Juzgado de lo Social núm. 17 de los de MADRID , en los autos núm. 1.078/16, seguidos a instancia de la citada recurrente, contra la CONSEJERIA DE SANIDAD DE LA COMUNIDAD DE MADRID (HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO GREGORIO MARAÑON), en materia de despido, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. JUAN MIGUEL TORRES ANDRÉS, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO: Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

SEGUNDO: En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos probados:

PRIMERO.- La parte actora ha venido prestando sus servicios para la demandada en el Hospital General Universitario Gregorio Marañón desde el 25-9-03, con la categoría profesional de Diplomado en Enfermería y devengando un salario mensual de 2.879,40 euros con prorrata de pagas extras, y ello en virtud de un contrato de trabajo temporal de interinidad para ocupar la vacante nº NUM000 vinculada a la Oferta de Empleo Público de 2002.

SEGUNDO.- Convocado concurso para la cobertura de plazas, el puesto nº NUM000 fue adjudicado por resolución de fecha 22-7-16 A Dª Consuelo, que suscribió un contrato de trabajo indefinido con la demandada el 3-8-16, iniciándose la relación laboral el 1-10-16.

TERCERO.- Mediante carta de fecha 30-9-16 la demandada comunica a la actora que la finalización de su contrato con efectos del día 30-9-16 al producirse la cobertura definitiva del puesto nº NUM000.

CUARTO.- Con fecha 1-10-16 la actora suscribió un nuevo contrato como personal estatutario eventual por acumulación de tareas, que finalizó el 31-12-16, y otro también como personal estatutario en fecha 1-1-17.

QUINTO.- Se ha agotado la vía administrativa.

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

"Que desestimando la demanda formulada por Dª Noemi contra EL HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO GREGORIO MARAÑÓN dependiente de LA CONSEJERIA DE SANIDAD DE LA COMUNIDAD DE MADRID, debo absolver y absuelvo a la parte demandada de los pedimentos formulados".

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte DEMANDANTE, formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social de Madrid, tuvieron los mismos entrada en esta Sección Primera en fecha 22 de mayo de 2017 dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO: Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de autos al mismo para su conocimiento y estudio en 6 de septiembre de 2017, señalándose el día 20 de septiembre de 2017 para los actos de votación y fallo.

SÉPTIMO: En la tramitación del presente recurso de suplicación no se ha producido ninguna incidencia.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- La sentencia de instancia, dictada en la modalidad procesal de extinción de contrato -despido- por causas objetivas, tras rechazar las excepciones de indebida acumulación de acciones y falta de acción, desestimó en su integridad la demanda que rige las presentes actuaciones, dirigida -como empresa- contra la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid (Hospital General Universitario Gregorio Marañón). Lo postulado en ella es que *"se condene a la entidad demandada a abonar a la actora una indemnización de 25.090 euros"*, pretensión material que en esta sede se precisa en el sentido de que *"se reconozca el despido objetivo de la actora con derecho al percibo de la indemnización correspondiente de veinte días por año de servicio, con los límites que la ley establezca, estableciéndose en 25.090 euros"*. En definitiva, entiende la demandante que la extinción de su contrato de trabajo de interinidad impropia o por vacante en fecha 30 de septiembre de 2016 constituye un despido objetivo cuya causalidad no ataca, de modo que lo reputa de procedente, mas reclamando el abono de la indemnización prevista legalmente en casos así.

SEGUNDO.- Recurre en suplicación la trabajadora instrumentando dos motivos, ambos con adecuado encaje procesal y ordenados al examen del derecho aplicado en la resolución combatida. El recurso ha sido impugnado por la contraparte. De ellos, el inicial denuncia como *"infringido el principio de igualdad y no discriminación del art. 14 de la Constitución, interpretado conforme a la doctrina del Tribunal Superior de Justicia y Tribunal de Justicia de la Unión Europea"*. En cuanto a este último órgano judicial, cita la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14, caso de **Diego Porras**). En relación con esta Sala de



suplicación, se refiere a la sentencia de 5 de octubre de 2.016 , alegación que carece de relevancia para el signo del fallo, por cuanto tal pronunciamiento no constituye jurisprudencia (artículo 1.6 del Código Civil). Por su parte, el segundo y último motivo señala como vulnerado genéricamente el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, si bien en su desarrollo se refiere expresamente a su artículo 2 , norma convencional que se encuentra -tiempo ha- en situación de ultractividad o vigencia prorrogada. Puesto que ambos motivos siguen un discurso argumentativo común y están presididos por igual propósito, nada impide que los examinemos conjuntamente.

TERCERO.- Como presupuestos fácticos de la problemática suscitada, destacar que la recurrente *"ha venido prestando sus servicios para la demandada en el Hospital General Universitario Gregorio Marañón desde el 25-9-03, con la categoría profesional de Diplomado en Enfermería y devengando un salario mensual de 2.879,40 euros con prorrata de pagas extras, y ello en virtud de un contrato de trabajo temporal de interinidad para ocupar la vacante nº NUM000 vinculada a la Oferta de Empleo Público de 2002"* (hecho probado primero), a lo que el siguiente agrega: *"Convocado concurso para la cobertura de plazas, el puesto nº NUM000 fue adjudicado por resolución de fecha 22-7-16 A Dª Consuelo , que suscribió un contrato de trabajo indefinido con la demandada el 3-8-16, iniciándose la relación laboral el 1-10-16"*. En otras palabras, la actora vino prestando servicios ininterrumpidamente como personal laboral temporal para la Consejería de Sanidad de esta Comunidad Autónoma en el período que se extiende de 25 de septiembre de 2.003 a 30 de septiembre de 2.016, ambos inclusive (hecho probado tercero), merced a contrato de interinidad por vacante, lo que supone un total de algo más de trece años, siendo la causa de extinción del mismo la cobertura reglamentaria de la plaza ocupada interinamente gracias a un proceso extraordinario de consolidación de empleo. Por su parte, el ordinal cuarto de la versión judicial de los hechos, que, como vimos, permanece inatacada y, por ende, incólume, expone: *"Con fecha 1-10-16 la actora suscribió un nuevo contrato como personal estatutario eventual por acumulación de tareas, que finalizó el 31-12-16, y otro también como personal estatutario en fecha 1-1-17"* .

CUARTO.- Las razones que llevaron a la Juez a quo a rechazar la petición indemnizatoria ejercitada lucen en los fundamentos segundo y tercero de su sentencia. La primera es ésta: *"En cuanto a la pretensión de abonarse la indemnización de 20 días como preceptúa el artículo 53 del ET , debe ser también desestimada toda vez que no estamos ante un despido objetivo"* . La otra puede resumirse en las palabras que siguen: *"El Tribunal de Justicia Europeo se refiere, no a la naturaleza del contrato, sino a la causa de extinción, que debe traer las mismas consecuencias ya se trate de un trabajador temporal, ya indefinido, ya fijo. Si el contrato de extingue por causas objetivas, cualquiera de las reguladas en el artículo 52 del ET , la consecuencia es el abono de una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, independientemente de la naturaleza del vínculo contractual, temporal o no, ya que un contrato de trabajo temporal (por obra o servicio, por acumulación de tareas, por interinidad) puede extinguirse, bien por cualquiera de las causas válidamente consignadas en el contrato (finalización de la obra o servicio, expiración del tiempo para el que fue concertado, incorporación del trabajador sustituido con derecho a reserva del puesto de trabajo o cobertura de la vacante), bien por causas objetivas (con derecho a una indemnización de 20 días por año de servicio), bien por causas disciplinarias (sin derecho a indemnización si el despido es procedente o con derecho a una indemnización de 45/33 días si es improcedente), y ello igual que si se tratara de un trabajador fijo. Como se ha señalado en el anterior Fundamento de Derecho, no estamos en presencia de un despido objetivo, sino de la válida extinción del contrato de trabajo, y por tanto no procede indemnización alguna"* .

QUINTO.- No es ésa la conclusión que alcanzó la Sección Sexta de este Tribunal en su sentencia de 8 de mayo de 2.017 (recurso nº 87/17), resolución judicial que devino firme al ser consentida por ambas partes, entre ellas la Comunidad de Madrid entonces recurrente. Elementales razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley conducen a aplicar el criterio que en ella se sentó. Al efecto, la misma señala: *"(...) El tercero y último aborda el tema de la eventual indemnización que pudiera corresponder a la actora por la lícita extinción de su contrato de interinidad. En orden a fijar nuestra respuesta consideramos que se deben abordar estas cuestiones: 1) el contraste entre los eventuales términos en que se planteó esta petición en instancia y en la fase de suplicación del proceso; 2) la posibilidad legal de conceder una indemnización por la extinción de un contrato de interinidad; 3) el eventual importe de esa indemnización. A propósito del primero de esos extremos: Como hemos dicho, la demanda pidió que se declarara la existencia de despido y, en su defecto, 'se proceda a la indemnización prevista en el ET para el despido improcedente o subsidiariamente se le abone la indemnización establecida por cese en contrato de tiempo cierto'. En el acto del juicio la CM sostuvo (...) que en orden a fijar esa indemnización no podía ser aplicada la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2015 (sic) , exponiendo las razones en las que basaba esa opinión. El juzgador de instancia hizo cita en el fundamento de derecho séptimo de la resolución ahora impugnada ante este Tribunal a la sentencia del Tribunal de Justicia Europeo de '14 de septiembre de 2015 ' (se refería en realidad a la sentencia de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14 , **Diego Porras**), si bien no hizo mención alguna sobre su eventual incidencia en el caso presente, ya que, como se ha dicho, aquél calificó la extinción del contrato de la actora*



como despido improcedente con la indemnización ordinaria prevista para estos casos, lo cual nada tenía que ver con dicha sentencia comunitaria" .

SEXTO.- A renglón seguido, pone de relieve: "(...) El recurso de la CM vuelve a incidir sobre esta cuestión, indicando: 'entendemos que en el caso en que se entendiera que procede el reconocimiento de alguna indemnización a la actora, sería en todo caso la prevista en el art. 49.1.c) ET '. En el escrito de impugnación de recurso se hace oposición a esa petición subsidiaria diciendo: 'En relación con la cláusula 4 del Acuerdo marco, debe recordarse que su apartado 1 establece una prohibición, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, de tratar a los trabajadores con contrato de duración determinada de manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada'. En consecuencia, debe entenderse que el concepto de 'razones objetivas', en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo marco, no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquélla esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo (sentencias de 13 de septiembre de 2007 , Del Cerro Alonso, C 307/05, EU:C:2007:509 , apartado 57; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C 444/09 y C 456/09, EU:C:2010:819 , apartado 54; de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C 177/10, EU:C:2011:557 , apartado 72, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C 302/11 a C 305/11, EU:C:2012:646 , apartado 50). De esta interpretación se desprende que la indemnización que debieran recibir los trabajadores con contrato de duración determinada a la finalización del mismo, sería la indemnización establecida para el despido por razones objetivas de un trabajador fijo comparable, recogido en el art. 53 del Estatuto de los Trabajados, debiéndose cumplir igualmente sus requisitos (...)'. Así pues, es congruente con lo debatido en instancia que abordemos la problemática referida a si cabe conceder a la Sra. Rosana . una indemnización por válida extinción de su contrato de interinidad" .

SEPTIMO.- Luego, proclama: "(...) Esta problemática no puede desvincularse del derecho de los justiciables a que los jueces y tribunales resuelvan conforme al sistema de fuentes establecido en nuestro ordenamiento jurídico (art. 24.1 CE), lo cual conecta, a su vez, con estas cuestiones: por un lado, la eventual colisión entre la previsión establecida en el art. 49.1.c) ET (exclusión de indemnización por válido fin de contrato interino) con la Directiva 1999/70/CE y el principio de prohibición de trato desfavorable entre trabajadores fijos y temporales que en ella se establece; por otro, el alcance de la reserva de la competencia del Tribunal Constitucional para depurar la legalidad de las normas postconstitucionales con rango de ley de nuestro ordenamiento interno y las eventuales excepciones a esa reserva de acuerdo con la posición que ocupa el Derecho comunitario dentro del sistema de fuentes del ordenamiento español y la eficacia de sus normas. (...) Sobre la indicada reserva en favor del órgano constitucional mantiene la muy reciente STC 1/17 : '... es efectivamente doctrina de este Tribunal que los órganos de la jurisdicción ordinaria no pueden inaplicar una ley postconstitucional vigente sin plantear cuestión de inconstitucionalidad, pues al hacerlo incurren en exceso de jurisdicción de conformidad con los arts. 153 a) y c) y 163 CE , en la medida en que interpretan preceptos y normas de la Constitución y del bloque de la constitucionalidad (STC 173/2002 , FJ 7), y vulneran además las garantías procesales del art. 24 CE , pues aunque pueda resultar esa decisión judicial 'aparente o formalmente motivada' no es, sin embargo 'una resolución fundada en Derecho' resultando así 'lesiva de las garantías del proceso debido' y provocando 'indefensión' a la parte recurrente (por todas, STC 177/2013, de 21 de octubre , FJ 8, con cita de otras)" .

OCTAVO.- Más adelante, dice: "(...) Las excepciones a la necesidad de dicha reserva en favor del TC requieren considerar el principio de primacía del Derecho comunitario y la eficacia de sus disposiciones, cuestiones éstas que precisan examen por separado. (...) La sentencia del TC 232/15 se refiere a las excepciones a la necesidad de plantear cuestión de inconstitucionalidad en orden a la eventual inaplicación por parte de un órgano judicial español de una ley postconstitucional que puede resultar contraria a otra norma comunitaria, diciendo: '... este Tribunal ya ha tenido ocasión de resolver: a) Que dejar de aplicar una ley interna, sin plantear cuestión de inconstitucionalidad, por entender un órgano jurisdiccional que esa ley es contraria al Derecho de la Unión Europea, sin plantear tampoco cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, es contrario al derecho a un proceso con todas las garantías (art. 24.2 CE) si existe una 'duda objetiva, clara y terminante' sobre esa supuesta contradicción (STC 58/2004 , FFJJ 9 a 14). b) Sin embargo, dejar de plantear la cuestión prejudicial y aplicar una ley nacional supuestamente contraria al Derecho de la Unión (según la parte) no vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva si esa decisión es fruto de una exégesis racional de la legalidad ordinaria, pues solo estos parámetros tan elevados forman parte de los derechos consagrados en el art. 24 CE (así, SSTC 27/2013, de 11 de febrero, FJ 7 ; 212/2014, de 18 de diciembre, FJ 3 , y 99/2015, de 25 de mayo , FJ 3). c) Ahora bien, sí corresponde a este Tribunal velar por el respeto del principio de primacía del Derecho de la Unión cuando, como aquí ocurre según hemos avanzado ya, exista una interpretación auténtica efectuada por el propio Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En estos casos, el desconocimiento y preterición de esa norma de Derecho de la Unión, tal y como ha sido interpretada por el Tribunal de Justicia, puede suponer una 'selección irrazonable y arbitraria de una norma aplicable al proceso', lo cual puede dar lugar a una vulneración del derecho a la tutela



judicial efectiva (STC 145/2012, de 2 de julio , FFJJ 5 y 6)'. O, lo que es lo mismo: cuando una norma comunitaria ha sido interpretada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en sentido opuesto al que resulta de la normativa interna española, debe tenerse en cuenta el principio de primacía del Derecho de la Unión Europea" .

NOVENO.- Después, tan repetida sentencia sigue expresando en lo que aquí interesa: "(...) Ahora bien, para que entre en juego ese principio de primacía del Derecho comunitario hay que considerar la eficacia de la disposición comunitaria que pretende aplicarse por encima de la normativa interna española, a propósito de lo cual mantiene la sentencia del Tribunal Supremo de 8 de junio de 2016 (Rec. 207/15): a).- La llamada 'eficacia directa' del Derecho UE -posibilidad de aplicar el Derecho de la Unión en los Estados miembros con independencia de las previsiones del Derecho interno- se halla limitada en principio a los Reglamentos de la UE, que son 'directamente aplicable[s] en cada Estado miembro' [art. 288 TFUE], por integrarse en los ordenamientos jurídicos nacionales a partir de su publicación en el DOUE [art. 297 TFUE]; de manera que el Derecho originario puede ser -desde su entrada en vigor- invocado antes los órganos jurisdiccionales nacionales (así, desde la STJ 05/02/1963, asunto 26/62, 'Van Gend & Loos'). b).- Ciertamente que a partir de la STJ 04/12/1974 [asunto C- 41/74 'Van Duyn'] la posibilidad de 'eficacia' directa se extiende igualmente -aunque en forma muy limitada- a una parte del Derecho derivado, al sentarse el criterio de que las Directivas pueden ser directamente aplicadas en los Estados miembros en los supuestos de falta de ejecución o ejecución incorrecta [la llamada eficacia 'reaccional'], pero ha de tenerse en cuenta que: 1º).- En tanto que opera como 'garantía mínima' frente a la anómala situación provocada por la dejadez estatal (STJ 15/07/1982, asunto 270/81, 'F. Rickmers'), su contenido ha de ser incondicional y suficientemente claro y preciso [STJ asunto 'Van Gend & Loos'], aunque posteriormente el TJUE elimina la exigencia de claridad y requiere tan sólo que las Directivas sean 'incondicionales y suficientemente precisas' (STJ 19/01/1982, asunto 'U. Becker'), de forma que impongan 'una obligación en términos inequívocos' (STJ 23/02/1994, asunto 'Difesa della Cava'); 2º).- Su operatividad -con trasfondo sancionador- se limita al marco de las relaciones verticales [poderes públicos/particulares] y en sentido unilateral [sólo los particulares pueden invocar la Directiva frente a los poderes públicos] (SSTJ 11/06/1987, asunto 'Pretore di Saló'; 08/10/1987, asunto 'Kolpinhghuis Nijmegen'; y 03/05/2005, asunto 'Berlusconi'). c).- Tal como se ha apuntado, al tener la eficacia directa de las Directivas un trasfondo sancionador, en tanto que -conforme a lo indicado- se hace valer por el particular frente al Estado incumplidor, lógicamente la misma ha de excluirse en el marco de las relaciones privadas y carecen de eficacia invocable en plano 'horizontal', pues 'una Directiva no puede, por sí sola, crear obligaciones a cargo de un particular y no puede, por consiguiente, ser invocado en su calidad de tal en su contra' (aparte de otras anteriores ya citadas, las SSTJ 05/04/1979, asunto 'Ratti'; 07/12/95, asunto 'Spano'; 19/01/2010, asunto 'Kücükdeveci', ap. 46; 24/01/2012, asunto 'Domínguez', ap. 42; 15/01/2014, asunto 'Association de médiation sociale'; 05/10/2004, asunto 'Pfeiffer', ap. 108; y la reciente 19/04/2016, asunto C-441/14 , 'Dansk Industri', ap. 30)" .

DECIMO.- Sienta a continuación: "(...) 1.- Los sujetos -pasivos- de la 'eficacia vertical'. Abundando en esta línea explicativa hemos de indicar -con las SSTJUE 24/01/2012, asunto 'Domínguez', aps. 38 y 38; y 12/12/13, asunto 'Portgás', aps. 23 y 24- que: 'a).- Se ha mantenido un sentido amplio del sujeto frente al que invocar las disposiciones comunitarias, al afirmar que pueden aducirse 'contra un Estado, sea cual sea la condición en la que actúa, como empleador o como autoridad pública'. b).- Asimismo, las Directivas son invocables - cuando proceda y en tanto que como efecto directo- también, de entre las entidades públicas, contra 'los organismos, cualquiera que sea su forma jurídica, a los que un acto de la autoridad pública ha encomendado la prestación de un servicio de interés público bajo el control de esta última y que disponen, a tal efecto, de facultades exorbitantes'. De donde se concluye con la eficacia vertical de la Directiva 1999/70 en las relaciones laborales que mantiene la CM con sus trabajadores. (...) Por último haremos mención a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14 , asunto **Diego Porras**), la cual concluye que 'La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, 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'" .

UNDECIMO.- También pone de manifiesto: "(...) El presupuesto del que parte dicha conclusión radica en equiparar el fin de un contrato temporal interino (art. 49.1.c) ET) con el fin de un contrato fijo por causa de crisis o reordenación empresarial (despido del art. 49.1. i) y l) ET). En el fondo, bajo este planteamiento subyacen tres presupuestos. Primero: tal como resulta del fundamento 23 de esta sentencia, una asimilación de los conceptos 'condiciones objetivas' determinantes del fin de una relación laboral (ejecución de una obra o servicio determinado o producción de un hecho determinado) y 'despido objetivo' del contrato de trabajo (el debido a causa económica, técnica, organizativa o productiva conforme a los términos definidos en el



art. 51.1 ET). Segundo: partiendo de dicha equiparación, reclasificación de todas las causas de extinción del ordenamiento español en dos únicas categorías: subjetivas y objetivas. Tercero: atribuir automáticamente a todos los supuestos incluidos en la categoría 'objetiva' el mismo régimen indemnizatorio de extinción, con independencia de todo otro factor. Hemos de manifestar respetuosamente que ese planteamiento jurídico nos suscita serias dudas, por varias razones. Es cuestionable la indicada equiparación, porque se establece sobre la base de una homologación que no existe, ni conceptual ni jurídicamente. Las 'condiciones objetivas' determinantes del fin de una relación laboral se refieren a un hecho constatable directamente (por ejemplo, el fin de una obra o la incorporación de un titular a una plaza); mientras, el despido por 'causa objetiva' regulado en el art. 52 c) ET hace referencia a un concepto jurídico en el cual se considera un hecho (por ejemplo, la situación económica o la organización de la empresa) que debe ser valorado desde una perspectiva específica (la establecida en los concretos términos que fija el art. 51.1 ET). Por otra parte, si aceptamos la indicada equiparación de base (asimilación de los conceptos concurrencia de 'condiciones objetivas' determinantes del fin de una relación laboral con 'despido objetivo' del contrato de trabajo), la consecuencia será que igualmente deberían considerarse como condición objetiva de extinción contractual algunas conductas citadas en el art. 54.2 ET como justificativas del despido disciplinario -cuyo carácter de causas subjetiva de extinción contractual hasta ahora no se puesto en duda-. (...) Pese a estas dudas, no creemos posible que este Tribunal plantee nueva cuestión prejudicial sobre la materia, puesto que la solución que entendemos más acorde (igualdad de trato entre trabajadores temporales e igual indemnización a los interinos que al resto de trabajadores temporales, conforme a los criterios del art. 49.1.c) ET) no puede ser suscitada ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en función de las previsiones de la Directiva 1999/70/CE. La razón se debe a que las posibles diferencias de trato entre distintas categorías de personal con contrato de duración determinada no están incluidas en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación tutelado a través del Acuerdo incorporado a dicha norma comunitaria (fundamento 38 de la repetida sentencia de 14 de septiembre de 2016)".

DUODECIMO.- Finalizando así: "(...) Llega la hora de concretar nuestra decisión sobre el tercer motivo de recurso de la CM. Éste pide descartar toda indemnización por lícito fin del contrato de interinidad de la actora -petición principal- o, de conceder alguna, que sea la fijada en el art. 49.1.c) ET para determinados casos de trabajadores temporales -petición subsidiaria-. Esa decisión se adoptará a partir de la doctrina comunitaria, la doctrina constitucional y la jurisprudencia que se ha citado anteriormente, de cuyo conjunto deducimos: La contradicción entre la cláusula. 4.1 del Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada incorporado a la citada Directiva 1999/70/CE (principio de prohibición de trato desfavorable entre trabajadores fijos y temporales) y el art. 49.1.c) ET (exclusión de indemnización a los trabajadores interinos que válidamente finalicen sus relaciones laborales) ha sido aclarada por la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016, en el sentido de que no queda justificado que por el mero hecho de ser interino un trabajador no tenga derecho por fin de su relación laboral a la indemnización establecida en el ordenamiento español para el caso de los despidos objetivos de trabajadores fijos. La Directiva 1999/70/CE goza del principio de primacía del Derecho comunitario. Goza también en este caso de eficacia directa vertical en la relación laboral entre las partes procesales, dado que estamos en un pleito entre un Organismo público ('CM') que actúa como prestador de un servicio público y un particular. Para aplicar la doctrina comunitaria establecida en la repetida sentencia de 14 de septiembre de 2016 no es preciso plantear cuestión de inconstitucionalidad, por las razones indicadas en la doctrina constitucional que se reseña en el decimotercer fundamento de derecho de la presente sentencia. En consecuencia, procede por parte de este órgano judicial aplicar la doctrina de dicha sentencia comunitaria, dada la absoluta igualdad de ambos supuestos litigiosos (mismo empleador y misma válida causa de extinción de contratos de interinidad). (...) Correlativamente, procede estimar los dos primeros motivos de recurso y revocar la decisión de instancia referida a que la causa de extinción del contrato de la actora se califique como despido, ya que estamos ante válida extinción de contrato interino por cobertura de vacante. En cuanto al motivo tercero, solo procede su estimación parcial, en el sentido de que el fin de servicios de la actora conlleva su derecho a percibir indemnización, equivalente a 20 días de salario por año trabajado (...)" .

DECIMOTERCERO.- Las razones profusamente expuestas en la sentencia firme de la Sección Sexta de esta Sala que acabamos de reproducir parcialmente denotan que no obsta el devengo de la indemnización reclamada el que la extinción del contrato de trabajo de interinidad por vacante de la actora el 30 de septiembre de 2.016 obedeciera a un motivo válido, cual es la cobertura reglamentaria de la vacante desempeñada durante tanto años de forma interina, y no entrañe, por tanto, un despido objetivo en sentido técnico-jurídico, aunque, eso sí, se base en causa no inherente a su persona o, si se prefiere, de índole no subjetiva. Por ello, no es ocioso traer a colación la doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo contenida en sus sentencias de 28 de marzo de 2.017, en Pleno (recurso nº 1.664/15) y 9 de mayo de 2.017 (recurso nº 1.806/15), dictadas ambas en función unificadora, por mucho que hagan méritos a personal laboral indefinido no fijo. Como proclama la segunda de ellas, siguiendo los criterios marcados por la primera: "(...) En este sentido, acudiendo a supuestos comparables, **es acogible la indemnización de veinte días por año de servicio, con límite de doce mensualidades, que establece el artículo 53.1-b) del ET en relación a los apartados c) y e) del artículo 52**



del mismo texto legal para los supuestos de extinciones contractuales por causas objetivas. La equiparación no se hace porque la situación sea encajable exactamente en alguno de los supuestos de extinción contractual que el referido artículo 52 ET contempla, por cuanto que ese encaje sería complejo, sino porque en definitiva la extinción aquí contemplada podría ser asimilable a las que el legislador considera como circunstancias objetivas que permiten la extinción indemnizada del contrato " (el énfasis es nuestro).

DECIMOCUARTO.- Igualmente, dicha sentencia expone: "(...) Sin que esto suponga incurrir en incongruencia ultra petita, puesto que como ya hemos señalado, la acción de despido ejercitada en la demanda -que se reitera a efectos indemnizatorios en el primero de los motivos del recurso de casación unificadora, pese a la inexistencia en ese extremo de contradicción-, permite el reconocimiento de la indemnización que legalmente corresponda si la extinción del contrato de trabajo indefinido no fijo lo ha sido conforme a derecho, y que en este supuesto, de acuerdo a lo antedicho, debe ser la de veinte días por año de servicio", lo que, a su vez, permite desechar cualquier otra alegación respecto de una eventual indebida acumulación objetiva de acciones.

DECIMOQUINTO.- Tampoco empece lo anterior el hecho de que la recurrente fuera nombrada personal estatutario eventual tras la extinción de su contrato de trabajo de interinidad para la cobertura de vacante, toda vez que la nueva relación, sujeta a régimen jurídico completamente dispar como funcionaria especial a tenor del artículo 1 de la Ley 55/2.003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, supuso una novación contractual extintiva que, por ello, no enerva la realidad de la efectividad extintiva de su cese como trabajadora por cuenta ajena, que es la decisión frente al que se alza en autos. Lo que no cabe negar es que en 30 de septiembre de 2.016 la Administración demandada acordó rescindir tan repetido contrato de trabajo temporal, el cual vinculó a las partes desde -nada menos- el 25 de septiembre de 2.003, medida cuyos efectos extintivos se nos antojan incuestionables y definitivos, y no puede verse desvirtuada por los ulteriores nombramientos habidos como personal estatutario eventual.

DECIMOSEXTO.- Como dijimos en supuesto similar, incluso menos evidente que el actual, en sentencia de 28 de septiembre de 2.012 (recurso nº 3.822/12), que también es firme: "(...) Así lo tiene entendido una consolidada doctrina jurisprudencial, de la que, por todas, citaremos la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 7 de diciembre de 2.009 (recurso nº 2.686/08), dictada en función unificadora, a cuyo tenor: (...) Si se examina con detenimiento lo sucedido en el presente caso se llega sin dificultad a la conclusión de que ha existido un despido. (...) Las sentencias citadas declaran o confirman la improcedencia de los despidos que se han producido como consecuencia de la decisión de I. de no subrogarse en la posición de empleadora de Daniela ., sin que para la aceptación de los despidos haya sido obstáculo la contratación temporal ex novo de los trabajadores afectados por I. La nueva contratación no enerva el efecto extintivo, sino que lo confirma; no hay continuidad de la relación laboral, sino nueva relación que excluye a la primera. (...) Pero, aparte de que no se trata del mismo supuesto que aquí se resuelve, **la continuidad de la prestación de servicios en la misma empresa no altera la existencia de un despido, si se ha producido un efecto extintivo respecto a la primera relación; efecto cuya impugnación entra en el marco de la garantía de la tutela judicial efectiva, pues la nueva contratación no elimina las consecuencias extintivas, que si no fuesen impugnadas se consolidarían**. La continuidad de la prestación de servicios afectará -si procede- al devengo de los salarios de tramitación en orden al descuento que prevé el apartado b) del número 1 del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, descuento que puede ser parcial y aplicarse a la misma empresa'. En suma, el despido frente al que se alzan las dos recurrentes se produjo realmente el (...), por lo que la falta de acción desde una perspectiva material que el iudex a quo apreció no es admisible" (las negritas también son nuestras).

DECIMOSEPTIMO.- En conclusión, el recurso se estima en los términos descritos. El cese de la actora en fecha 30 de septiembre de 2.016 debido a la cobertura reglamentaria de la plaza -merced a proceso extraordinario de consolidación de empleo- que venía ejerciendo como trabajadora interina se acomoda al ordenamiento jurídico, por lo que no puede reputarse como despido por causas objetivas, mas ello no impide que le asista el derecho a lucrar una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades, prestación laboral que se mantuvo sin solución de continuidad desde el 25 de septiembre de 2.003. Por tanto, si su salario regulador es de 94,67 euros diarios (2.879,40 euros por doce meses -hecho probado primero- y la suma resultante dividida por 365 días), el montante indemnizatorio total asciende, s.e.u.o., a 24.771,98 euros, cantidad algo inferior a la postulada en el *petitum* de la demanda rectora de autos y en esta sede, lo que conlleva el acogimiento parcial del recurso.

DECIMOCTAVO.- Lo anterior, al igual que la condición laboral con que litiga la recurrente, hace que no haya lugar a la imposición de costas.

FALLAMOS



Estimamos parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por DOÑA Noemi , contra la sentencia dictada en 14 de febrero de 2.017 por el Juzgado de lo Social núm. 17 de los de MADRID , en los autos núm. 1.078/16, seguidos a instancia de la citada recurrente, contra la CONSEJERIA DE SANIDAD DE LA COMUNIDAD DE MADRID (HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO GREGORIO MARAÑON), en materia de despido y, en su consecuencia, debemos revocar y revocamos la resolución judicial recurrida y, con estimación, también en parte, de la demanda rectora de autos, debemos declarar, como declaramos, que la decisión extintiva frente a la que se alza la actora ocurrida el 30 de septiembre de 2.016 no constituye despido al haberse cubierto reglamentariamente la plaza que venía ocupando, condenando, no obstante, a la Consejería demandada a que satisfaga a la trabajadora la cantidad de 24.771,98 euros (VEINTICUATRO MIL SETECIENTOS SETENTA Y UN EUROS CON NOVENTA Y OCHO CENTIMOS), en concepto de indemnización por la extinción del contrato de trabajo de interinidad impropia o por vacante que mantuvo de manera ininterrumpida con dicho Organismo desde el 25 de septiembre de 2.003, a quien absolvemos del resto de pedimentos deducidos en su contra, manteniendo, asimismo, incólumes los demás pronunciamientos de la sentencia de instancia en cuanto al rechazo de las excepciones de indebida acumulación de acciones y falta de acción. Sin costas.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Hágaseles saber a los antedichos, sirviendo para ello esta misma orden, que contra la presente sentencia pueden, si a su derecho conviene, interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina, que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social de Madrid dentro del improrrogable plazo de los diez días laborales inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia de acuerdo con lo establecido, más en concreto, en los artículos 220 , 221 y 230 de la LRJS .

Asimismo se hace expresa advertencia a todo posible recurrente en casación para unificación de esta sentencia que no goce de la condición de trabajador o de causahabiente suyo o de beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o del beneficio reconocido de justicia gratuita, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso el ingreso en metálico del depósito de 600 euros conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la consignación del importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la cuenta corriente número 2826000000 nº recurso que esta Sección Primera tiene abierta en el Banco de Santander, sita en el Paseo del General Martínez Campos 35, Madrid.

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco de Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento número 2826000000056117

Pudiéndose, en su caso, sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento de dicha condena mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales, para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

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

PUBLICACION.- Leída y publicada fue la anterior sentencia el , por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal, doy fe.