



Roj: **STSJ M 9803/2017 - ECLI: ES:TSJM:2017:9803**

Id Cendoj: **28079340062017100778**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **6**

Fecha: **25/09/2017**

Nº de Recurso: **667/2017**

Nº de Resolución: **791/2017**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **BENEDICTO CEA AYALA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

### **Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 06 de lo Social**

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

Teléfono: 914931967

Fax: 914931961

34016050

**ROLLO Nº: 667/17**

**TIPO DE PROCEDIMIENTO: RECURSO SUPPLICACIÓN**

**MATERIA: DESPIDO**

Jzdo. Origen: JDO. DE LO SOCIAL N. 22 de MADRID

Autos de Origen: 1046/2016

RECURRIDA: DOÑA Juliana

**RECURRENTE: AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL DEPENDIENTE DE LA CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

**DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID**

En MADRID, a veinticinco de septiembre dos mil diecisiete.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de MADRID, formada por los Ilmos. Sres. **DON ENRIQUE JUANES FRAGA, PRESIDENTE** , **DON LUIS LACAMBRA MORERA, DON BENEDICTO CEA AYALA** , Magistrados, han pronunciado

**EN NOMBRE DEL REY**

la siguiente

**SENTENCIA nº 791**

En el recurso de suplicación nº **667/17** interpuesto por el Letrado de la Comunidad de Madrid, en nombre y representación de **AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL DEPENDIENTE DE LA CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID**, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 22 de los de MADRID, de fecha VEINTITRÉS DE MARZO DE DOS MIL DIECISIETE , ha sido Ponente el Ilmo Sr. D. **BENEDICTO CEA AYALA**

**ANTECEDENTES DE HECHO**



**PRIMERO.-** Que según consta en los autos nº **1046/2016** del Juzgado de lo Social nº 22 de los de Madrid, se presentó demanda por DOÑA Juliana contra AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL DEPENDIENTE DE LA CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, en reclamación de **DESPIDO**, y que en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia en **VEINTITRÉS DE MARZO DE DOS MIL DIECISIETE**, cuyo fallo es del tenor literal siguiente :

"Que **ESTIMANDO** la demanda de DESPIDO interpuesta por Dña. Juliana contra la AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL DEPENDIENTE DE LA CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID, debo declarar y declaro la IMPROCEDENCIA del despido del que fue objeto la actora el día 30-9-2016, condenando al demandado a que en el plazo de CINCO DÍAS desde la notificación de esta resolución, OPCIÓ entre readmitir a la trabajadora o abonarle en concepto de indemnización la cantidad de VEINTICUATRO MIL TREINTA Y CINCO EUROS (24.035 euros). De optar por la indemnización, no se devengarán salarios de tramitación quedando la relación laboral extinguida a fecha del despido; de optarse por la readmisión o no efectuarse opción en plazo, sin necesidad de esperar a la firmeza de la sentencia, el demandado deberá abonar los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido a la fecha de notificación de sentencia a razón de 56,19 euros diarios. Se advierte expresamente al demandado que, de no efectuar la opción en el plazo indicado, expresamente por escrito o comparecencia en el Juzgado, y sin necesidad de esperar a la firmeza de esta sentencia, se entenderá que opta por la readmisión y deberá abonar los salarios posteriores a la fecha de la notificación de sentencia".

**SEGUNDO.-** En dicha sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes:

"Primero.- Dña. Juliana, mayor de edad y con DNI NUM000, ha venido prestando servicios por cuenta de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad de Madrid, desde el día 23-1-2006, en virtud de contrato de trabajo de interinidad, a tiempo completo, para la cobertura temporal de la vacante número NUM001 vinculada a la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2006, hasta la conclusión de los procesos selectivos regulados en los artículos 13.2 y 3 del convenio colectivo del personal laboral de la CAM, con la categoría profesional de auxiliar de hostelería. El contrato de trabajo obra al folio 35 y aquí se da por reproducido.

En el año 2016 su retribución ha ascendido a la cantidad mensual de 1.709,22 euros, incluido prorrateo de pagas extras.

Ha venido prestando sus servicios en la Residencia de Personas Mayores Cisneros, dependiente de la Agencia Madrileña de Atención Social.

Segundo.- El día 15-9-2016 Dña. Juliana recibió escrito de la Consejería con el siguiente contenido: "*Mediante resoluciones de 22, 27 y 29 de julio de 2016, de la Dirección General de la Función Pública, se procede a la adjudicación de los destinos correspondientes al proceso extraordinario de consolidación de empleo para el acceso a plaza de carácter laboral de las categorías profesionales de Diplomado en Enfermería, Auxiliar de Hostelería y Auxiliar de Enfermería respectivamente.*

*En consecuencia, le notifico la finalización de su contrato de la categoría profesional de auxiliar de hostelería, en el centro de trabajo de Residencia de PPM CISNEROS, de este Organismo Autónomo, el día 30 de septiembre de 2016, en el NPT NUM001 y de conformidad con lo estipulado en las cláusulas 1, 2 y 3 de su contrato".*

Llegado el día 30-9-2016 Dña. Juliana cesó en su trabajo.

No consta que la plaza NUM001 haya sido adjudicada en proceso alguno para la cobertura definitiva de la plaza.

Tercero.- No consta que Dña. Juliana ostente o haya ostentado la condición de representante legal de los trabajadores en el año anterior a septiembre de 2016.

Cuarto.- El día 26-10-2016 se presentó escrito de reclamación previa. El día 27-10-2016 se presentó demanda".

**TERCERO.-** Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandada, siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a esta Sala de lo Social, se dispuso su pase al Ponente para su examen y posterior resolución por la Sala, habiéndose fijado para votación y fallo el día 20.09.17.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.** - Frente a la sentencia de instancia, estimatoria de la demanda de despido, por la extinción del contrato de interinidad suscrito entre partes, formulada en autos, declarando la improcedencia del cese, con cuantas consecuencias son inherentes a tal declaración, recurre en suplicación la entidad demandada, por considerar, en esencia, y tras reiterar las excepciones planteadas y desestimadas en la instancia, que concurre



causa válida para la eficaz extinción de la relación de interinidad que vinculaba a las partes, a saber, por haber concluido el proceso puesto en marcha para la cobertura reglamentaria de la plaza, y ello aunque el mismo haya terminado sin la adjudicación de la misma, y haberse ésta declarado desierta.

La sentencia de instancia, tras rechazar la excepción de indebida acumulación de acciones, al haber acumulado la demandante a la acción de despido otra de reclamación de cantidad, correspondiente a la indemnización de 20 días de salario por año de servicio para el supuesto de que la extinción se estimase procedente - F. de D. 2º -, pasa a analizar a continuación si ha existido o no despido - F. de D. 3º -, para concluir que la extinción operada, sin que se haya alegado, ni menos aún acreditado, "la adjudicación definitiva de la plaza, ni (...) la situación en que ha quedado la plaza", es constitutiva de un despido improcedente, al no haber acreditado la demandada, la CAM, "el cumplimiento de la causa de resolución del contrato de interinidad", y que, según la resolución de instancia, se produce únicamente con la cobertura real de la plaza, y no con el acto formal de toma de posesión, con la consiguiente prestación de servicios por parte de quien resultó adjudicataria de la misma.

Y disconforme la CAM con dicho pronunciamiento, articula en su recurso tres motivos de suplicación, todos ellos amparados en el apartado c) del art. 193 LRJS, para denunciar, por este orden, una indebida acumulación de acciones - motivo 1º -; el carácter irregular de la contratación - motivo 2º -, lo que se rechaza en el recurso; así como la no concurrencia de causa bastante para proceder a su válida extinción, y que igualmente se rechaza - motivo 3º -, consistente, a su juicio, en la finalización del proceso puesto en marcha para la cobertura de la vacante que interinamente ocupaba la actora.

**SEGUNDO** .- En el 1º de los citados motivos la recurrente denuncia se ha infringido el art. 26.1 LRJS, y la doctrina de los tribunales que asimismo cita, por considerar, en esencia, se ha producido en autos una indebida acumulación de acciones, al haberse acumulado a la acción de despido, otra de reclamación de cantidad en concepto de indemnización por la válida extinción del contrato de trabajo, que está basada, a su juicio, en distinta causa de pedir.

Esta misma cuestión, en conexión a su vez con la excepción de falta de acción, ha sido ya abordada y resuelta, en sentido adverso a las pretensiones de la recurrente, en las sentencias de esta misma Sala y Sección, de fechas 16-5-17, recurso nº 285/17, y de 10-7-17, recurso nº 525/17, en los siguientes términos: " La indebida acumulación de acciones y la falta de acción invocadas por la CM se deben examinar conjuntamente y proceder a su desestimación, conforme a la previsión contenida en el último párrafo del art. 26.3 LRJS, a tenor del cual:

*"El trabajador podrá acumular a la acción de despido la reclamación de la liquidación de las cantidades adeudadas hasta esa fecha conforme al apartado 2 del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, sin que por ello se altere el orden de intervención del apartado 1 del artículo 105 de esta Ley. No obstante, si por la especial complejidad de los conceptos reclamados se pudiesen derivar demoras excesivas al proceso por despido, el juzgado podrá disponer, acto seguido de la celebración del juicio, que se tramiten en procesos separados las pretensiones de despido y cantidad, para lo que dispondrá la deducción de testimonio o copia de las actuaciones y elementos de prueba que estime necesarios a fin de poder dictar sentencia sobre las pretensiones de cantidad en el nuevo proceso resultante".*

La acumulación permitida en este precepto debe entenderse en el sentido que exponen las sentencias de esta Sección Sexta de fecha 27 de abril de 2015 (rec. 97/15), repetida en la de 6 de febrero de 2017 (rec. 1011/16), en estos términos:

*"... Esta norma se ha interpretado por la Sala de este TSJ - sentencia de 3-3-2014 (rec. 1383/2013) - en el entendimiento de que la misma (...) no encierra el sentido estricto que se le daría si por liquidación hubiéramos de entender exclusivamente la que se refiere a los días de salario por los días trabajados, pendientes de abono en la fecha del despido y la parte proporcional de las pagas extras reglamentarias o convencionales. Bien al contrario, liquidar es saldar, pagar o satisfacer lo que está pendiente, y por ello, si en el momento en que se produce la extinción del contrato, la empresa adeuda retribuciones aun no abonadas, su reclamación es viable junto con la de despido, y solo cuando "por la especial complejidad de los conceptos reclamados se pudiesen derivar demoras excesivas al proceso por despido, el juzgado podrá disponer, acto seguido de la celebración del juicio, que se tramiten en procesos separados las pretensiones de despido y cantidad"..."*

De ello se deduce que, ejercitada acción de despido y, de no existir éste, la reclamación de indemnización por la válida extinción contractual, cabe decidir ambas cuestiones en un mismo litigio. De hecho, así lo hizo el Tribunal Supremo en la sentencia de 28 de marzo de 2017 a la que luego haremos mención más detallada".

Por todo ello, y en aplicación de estos mismos criterios, se impone la desestimación de este 1º motivo del recurso.



**TERCERO.** - En el 2º motivo del recurso, y con idéntico amparo procesal, la recurrente denuncia la infracción de los arts. 7, 70 y 83 del EBEP, en relación con la Disposición Transitoria 11ª y los arts. 13 y 14 del convenio colectivo de la CAM, y la Disposición Final 4ª del EBEP, por considerar, en esencia, que la relación laboral de la demandante no puede calificarse como indefinida no fija por fraude en la contratación, ex art. 15.3 ET, pues, y a su juicio, no es aplicable el art. 70 del EBEP, sino los arts. 13 y 14 del convenio colectivo de la CAM, en cuanto tales preceptos contienen una regulación completa del sistema de cobertura de puestos de trabajo, que no está sujeta al plazo de tres años previsto en el art. 70 del EBEP, y que es de prioritaria aplicación.

Pero la sentencia de instancia no contiene pronunciamiento alguno atinente a una posible irregularidad en la contratación de la actora, sino que, por el contrario, y partiendo siempre de su válida concertación, estima la existencia de despido al no poder operar, a su juicio, la causa alegada para su extinción, dada su falta de concreción, y a que no se ha producido la cobertura de la vacante ocupada interinamente por la actora. Por ello, y al no haberse producido, en cualquier caso, ninguna de las infracciones denunciadas en este motivo, por cuanto la sentencia de instancia no ha hecho pronunciamiento alguno atinente a una posible irregularidad del contrato con sustento en tales previsiones normativas, se impone la desestimación de este motivo del recurso.

**CUARTO.**- En el 3º de los motivos del recurso, la recurrente denuncia la infracción de los arts. 1278 del C. Civil, en relación con el art. 49.1.b) ET, y los arts. 4.2 y 8.1.c) del RD 2720/1998, así como de los arts. 13.2 y 3 y la Disposición Transitoria 11ª del convenio colectivo de la CAM, y de la ORDEN de fecha 3-4-09, por la que se convocó proceso extraordinario de consolidación de empleo en la CAM para el acceso a plazas de la categoría profesional de Auxiliar de Hostelería, por considerar, en esencia, que lo acontecido en este caso no es un despido, sino la válida extinción del contrato de trabajo por las causas consignadas en el contrato, a saber, por la conclusión de los procesos selectivos regulados en los arts. 13.2 y 3 del convenio colectivo, tal como así ya se estipulaba en la cláusula 1ª del contrato, y no solo cuando se produzca la cobertura reglamentaria de la plaza.

Pues bien, y planteado en estos términos el presente motivo, el mismo debe merecer acogida, ya que, y habiéndose pactado en la cláusula 1ª del contrato suscrito entre partes - folio 35 de los autos -, que "el trabajador contratado ocupará provisionalmente, de forma interina y hasta la conclusión de los procesos selectivos regulados en los arts. 13.2 y 3 del convenio colectivo la vacante nº NUM001 - que era la ocupada interinamente por la actora - ...", es claro - arts. 1281 y siguientes del C. Civil - que el contrato finalizará, por así haberlo convenido las partes, cuando concluyan los procesos selectivos regulados en los arts. 13.2 y 3 del convenio colectivo de la CAM, hayan terminado o no con la cobertura reglamentaria de la plaza, y no solo cuando esta última haya tenido lugar, de manera que, y siendo de aplicación al caso de autos la Disposición Transitoria 11ª del convenio, la consolidación de empleo, a través de una OPE, constituye la última fase de las tres que componen los procesos selectivos a que alude el art. 13.2 y 3 del convenio, a saber, el concurso de traslados, la promoción profesional específica y la consolidación de empleo, con lo cual, y una vez finalizada esta última fase, que es la última del proceso, sin la cobertura de la plaza, se da en autos la causa extintiva, válidamente consignada en el contrato - art. 49.1.b) ET -, consistente, de conformidad a lo establecido en el art. 8.1.c) del RD 2720/1998, en vincular la duración de los contratos de interinidad al tiempo que duren los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones Públicas conforme a lo previsto en su norma específica, constituida en este caso por el convenio colectivo de aplicación, lo que supone que el contrato de interinidad de la actora deba entenderse extinguido, por concurrir causa válida para su extinción, una vez concluidos los procesos selectivos contemplados en el convenio colectivo, y por ello sin que sea necesario que se produzca la cobertura reglamentaria de la plaza.

En definitiva, y al no haber existido despido, sino la válida extinción del contrato de interinidad por cobertura de vacante suscrito entre partes, se impone la estimación del presente motivo, y con ello la estimación en parte, y en este extremo, del recurso de la CAM.

**QUINTO** .- La estimación del anterior motivo no obsta a que la Sala deba pronunciarse sobre la petición subsidiaria que se contiene en el suplico de la demanda; a saber, que subsidiariamente, y para el caso de que no se apreciase que existe un despido, se reconozca a la actora la indemnización fijada por el TJUE por la extinción de esta modalidad de contratos, cifrada en 20 días de salario por año de servicio.

En efecto, y conforme se resuelve en la STS de fecha 9-5-17, recurso nº 1806/15, tal pronunciamiento es posible, aunque no se haya reiterado en el recurso, en cuanto no supone "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".





Y en 2º lugar, y en cuanto a la procedencia o no de dicha indemnización, ya esta misma Sala y Sección se ha pronunciado sobre este extremo en sentencia de fecha 8-5-17, recurso nº 87/17, en los siguientes términos: "El tercero y último - motivo - aborda el tema de la eventual indemnización que pudiera corresponder a la actora por la lícita extinción de su contrato de interinidad - se argumenta en el F. de D. 10º -. En orden a fijar nuestra respuesta consideramos que se deben abordar estas cuestiones: (...) 2) la posibilidad legal de conceder una indemnización por la extinción de un contrato de interinidad; 3) el eventual importe de esa indemnización (...)", argumentando a continuación en su F. de D. 14º, que "para que entre en juego ese principio de primacía del Derecho comunitario- se está refiriendo a la sentencia del TJUE de fecha 14-9-16 - 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 la «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 ordenamiento 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 «Kolpinghuis 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 «Küçükdeveci», 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).

UNDÉCIMO.- 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**) - concluye su F. de D. 15º -, 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".*

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 "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. El supuesto más claro sería el de las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

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).

Llega la hora de concretar nuestra decisión sobre el tercer motivo de recurso de la CM - dice su F. de D. 16º -. 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)".

En razón a todo lo razonado hasta ahora, y en aplicación de estos mismos criterios, y dado que estamos ante la válida extinción de un contrato interino por cobertura de vacante, procede declarar que el fin de servicios de la actora conlleva su derecho a percibir una indemnización, equivalente a 20 días de salario por año trabajado, lo que se traduce en un importe de 12.081,60 € euros, calculados sobre una antigüedad del 23-1-06 y un salario declarado probado de 1.709,22 €, según así se hacen figurar ambos extremos en el hecho probado 1º.

En razón a todo lo expuesto, procede estimar en parte el recurso interpuesto por la CAM, sin expresa condena en costas a la recurrente - art. 235 LRJS -.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

## FALLAMOS

Que estimando en parte el recurso de suplicación interpuesto por la **AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL DEPENDIENTE DE LA CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID**, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 22 de los de MADRID, de fecha **VEINTITRÉS DE MARZO DE DOS MIL DIECISIETE**, en virtud de demanda formulada por DOÑA Juliana contra AGENCIA MADRILEÑA DE ATENCIÓN SOCIAL DEPENDIENTE DE LA CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES Y FAMILIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID en reclamación de DESPIDO, debemos revocar y revocamos en parte la sentencia de instancia, declarando que la extinción del contrato de interinidad, producida el 30 de septiembre de 2016, constituye una válida extinción contractual, con derecho de la trabajadora a percibir una indemnización por importe de 12.081,60 euros, condenando a la CAM a su reconocimiento y abono.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, haciéndoles saber que contra la misma sólo cabe RECURSO DE CASACIÓN PARA LA UNIFICACIÓN DE DOCTRINA que se preparará por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DÍAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 220, 221 y 230 de la L.R.J.S, advirtiéndose, que por todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, 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 resguardo acreditativo de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la c/c nº 2870 0000 00 667/17 que esta Sección Sexta tiene abierta en el Banco Santander, oficina sita en la Calle Miguel Angel nº 17, 28010 Madrid, o bien por transferencia desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes: 1. Emitir la transferencia a la cuenta bancaria (CCC) siguiente: (IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274). 2. 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. 3. En el campo beneficiario, se identificará al Juzgado o Tribunal que ordena el ingreso. 4. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al Procedimiento (2870 0000 00 667/17), pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito ( art. 230.1 L.R.J.S .).

Si el recurrente fuese Entidad Gestora hubiere sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al preparar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Si la condena consistiere en constituir el capital coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de ésta habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social y una vez se determine por esta su importe, lo que se comunicará por esta Sala.

Expídase testimonio de la presente resolución para su incorporación al rollo de esta Sala.

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

**PUBLICACIÓN.-** Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día por el/la Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.